


3 1761 11767014 1



CA1
L 58
-69M14

GOVT



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117670141>

CAI L 58

-69M14

Gouvernement
Publications

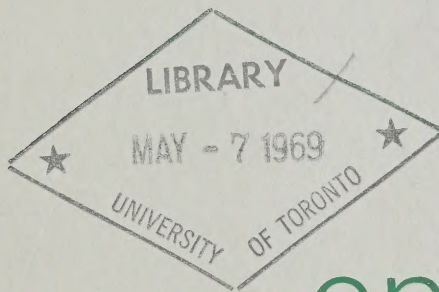
15

[6-3]

maternity leave policies

— a survey

une enquête —



pratiques en matière de congés de maternité

Women's bureau

maternity leave policies

— *a survey*

une enquête —

pratiques en matière de congés de maternité

maternity leave policies

a survey

une enquête

pratiques
en matière de
congrés de
maternité

THE QUEEN'S PRINTER
OTTAWA, 1969

L'IMPRIMEUR DE LA REINE
OTTAWA, 1969

Cat. No. L38-2769

Nº de cat. L38-2769

FOREWORD

This report presents information gathered at September 1, 1968, in a special survey of maternity leaves practices in Canadian industry.

The survey was undertaken by the Economics and Research Branch of this Department at the request of the Women's Bureau, in view of the increase in the number of married women who are working. In 1967, more than half of women workers were married.

We wish to express our sincere gratitude to all employers who co-operated with us to make this report possible.

April, 1969.
George S. Saunders,
Director

AVANT-PROPOS

Ce rapport a pour but de présenter des données recueillies le 1^{er} septembre 1968, à l'occasion d'une enquête spéciale sur la pratique en matière de congés de maternité dans l'industrie canadienne.

Cette enquête a été entreprise par la Direction de l'économique et des recherches du ministère du Travail du Canada par suite d'une demande faite par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, à cause du nombre croissant de femmes mariées au travail. En 1968 plus de la moitié des femmes au travail étaient mariées.

Nous tenons à exprimer notre gratitude sincère à tous les employeurs qui ont coopéré avec nous pour rendre possible la présentation de ce rapport.

Avril, 1969.

Le directeur,
George S. Saunders

TABLE OF CONTENTS

	Page
Descriptive Summary	1
Table 1 – Scope of Survey of Maternity Leave Policies in Canada, 1968	18
Table 2 – Office Employees: Maternity Leave Policies by Industry Group.....	20
Table 3 – Office Employees: Maternity Leave Policies by Size of Reporting Unit and Industry Group	32
Table 4 – Non-Office Employees: Maternity Leave Policies by Industry Group.....	56
Table 5 – Non-Office Employees: Maternity Leave Policies by Size of Reporting Unit and Industry Group ..	68
Table 6 – Non-Office Employees: Maternity Leave Policies by Reporting Units with and without a Collective Agreement, by Industry Group	86
Table 7 – Maternity Leave Policies, Canada and Provinces – Industrial Composite.....	104
Table 8 – Maternity Leave Policies in Public Administration	110
Technical Notes	119
Appendix A – Questionnaire – Survey of Maternity Leave Policies, 1968	126
Appendix B – Number of Establishments in Maternity Leave Survey Universe, Number in Sample Surveyed, and Sampling Ratio, by Industry Group.....	134
Appendix C – Estimated Standard Errors of Estimates of Total Female Employees in Establishments having Maternity Leave, Office and Non-Office, by Industry Group.....	135
Appendix D – Survey Response Rate, by Industry Group, and Type of Response	136

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Sommaire descriptif	1
Tableau 1 – Cadre de l'enquête sur les pratiques en matière de congé de maternité au Canada, en 1968....	18
Tableau 2 – Employés de bureaux: Politiques de congé de maternité selon la branche d'activité industrielle.....	20
Tableau 3 – Employés de bureaux: Politiques de congé de maternité selon la taille de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle	32
Tableau 4 – Employés hors des bureaux: Politiques de congé de maternité selon la branche d'activité industrielle	56
Tableau 5 – Employés hors des bureaux: Politiques de congé de maternité selon la taille de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle	68
Tableau 6 – Employés hors des bureaux: Politiques de congé de maternité selon les unités déclarantes couvert ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle	86
Tableau 7 – Politique de congé de maternité, canada et provinces –ensemble des industries	104
Tableau 8 – Pratiques en matière de congé de maternité dans l'administration publique.....	110
Notes techniques	119
Appendice A – Questionnaire – Enquête sur les pratiques en matière de congé de maternité	130
Appendice B – Nombre d'établissements dans l'ensemble des groupes industriels dans lesquels a été menée l'enquête sur le congé de maternité, nombre d'établissements dans l'échantillon étudié, et fraction d'échantillonnage, par groupe industriel	134
Appendice C – Estimation de la marge d'erreur dans le total estimatif des employées, de bureau ou hors des bureaux, pour les établissements qui accordent un congé de maternité, selon le groupe industriel.....	135
Appendice D – Pourcentage de réponses à l'enquête, par groupe industriel et par type de réponse	137

A DESCRIPTIVE SUMMARY

Maternity leave linked with security of employment is a relatively new addition in most provinces to the expanding list of employment benefits in Canada. As yet it is the subject of legislation in only two provinces – British Columbia where the original maternity protection act dates from 1921, and New Brunswick which added this to provincial labour standards in 1964. Its growing acceptance is no doubt related to the steady increase in the participation of married women in the work force which has taken place particularly in the last decade. Although much of this increase is due to the return of married women to employment when their children reach school age, between 1957 and 1967 the participation rate of women of child-bearing age rose from 47 to 57 per cent in the 20-24 age group and from 26 to 34 per cent in the 25-34 age group.

This survey is representative of the formal maternity leave policies of 3,004 reporting units with a total of 103,182 office workers who are eligible for maternity leave, and of 2,173 non-office reporting units with 199,842 women eligible for such leave. The number who work in establishments granting maternity leave on an informal basis would add considerably to these totals.

Because this is the first extensive survey conducted by the Canada Department of Labour on maternity leave, it is proposed in this report to give a descriptive summary of the results without attempting to draw conclusions. A number of areas that might warrant more probing in depth have been revealed.

Eligibility Requirements

The most important provision reported as a condition of eligibility for maternity leave is length of service with the employer. However, this requirement varies considerably between employees in the various industry groups. In six of ten manufacturing groups surveyed, a majority of both office and non-office employees must have a specified length of service to be eligible. This applies in the remaining industry groups as well, with the exception of finance, hospitals and the service groups.

The proportion of employees with a prior service requirement is higher in the larger reporting units

SOMMAIRE DESCRIPTIF

Le congé de maternité s'ajoutant à la sécurité de l'emploi est dans bien des provinces une addition relativement récente à la liste toujours plus longue des avantages sociaux dont bénéficient les travailleurs au Canada. Jusqu'à maintenant il ne fait l'objet d'une loi que dans deux provinces: en Colombie-Britannique, où la première loi sur la protection de la maternité remonte à 1921, et au Nouveau-Brunswick qui a inclus ce congé en 1964 dans les normes du travail de la province. L'accueil de plus en plus favorable qu'on lui fait s'explique sans nul doute par l'augmentation constante du nombre des femmes mariées dans les rangs de la population active; surtout au cours de la dernière décennie. Bien qu'une grande partie de cette augmentation s'explique pas le nombre de femmes mariées qui reprennent un emploi lorsque leurs enfants atteignent l'âge scolaire, le taux de participation des femmes en âge de procréer est passé, entre 1957 et 1967, de 47 à 57 p. 100 pour le groupe de 20 à 24 ans et de 26 à 34 p. 100 pour le groupe de 25 à 34 ans.

La présente enquête reflète la politique pratiquée en matière de congé de maternité par 3,004 unités déclarantes réunissant au total 103,182 employées de bureau admissibles à ce congé ainsi que par 2,173 unités déclarantes d'employés hors des bureaux groupant 199,842 femmes pouvant, le cas échéant, faire valoir leur droit à ce congé. Le nombre des employées au service d'établissements qui accordent le congé de maternité sans politique précise augmenterait considérablement ces chiffres.

Comme il s'agit de la première enquête menée par le ministère du Travail du Canada sur le congé de maternité, nous nous proposons de présenter dans ce rapport un sommaire descriptif des résultats obtenus sans chercher à tirer de conclusions. Un certain nombre de domaines qui exigeraient des recherches plus approfondies ont été décelés.

Conditions d'admissibilité

La disposition la plus importante mentionnée comme condition d'admissibilité au congé de maternité est la durée de service chez l'employeur. Cette condition varie cependant considérablement d'un groupe industriel à l'autre. Dans six des 10 groupes étudiés dans le secteur de la fabrication, les employées de bureau et hors des bureaux doivent compter à leur actif une période déterminée de service pour avoir droit au congé. Cette condition s'applique également dans les autres groupes industriels sauf les finances, les hôpitaux et les services.

Le nombre d'employées soumises à la condition préalable d'un certain temps de service est plus

having 50 or more female employees, and also among employees covered by a collective agreement. Since respondents were asked to include any probationary period in the length of service required in order to be eligible for maternity leave, the response may indicate that a specified probationary period is more general in larger establishments and in those under collective agreement.

The length of service required for eligibility varies not only between industry groups but within the industry group, and between office and non-office employees, so that no clear pattern emerges. A majority of office employees in 10 industry groups are required to have from three to six months prior service, and in seven industry groups, from seven to 12 months service. For non-office employees, the period required tends to be shorter. In all but three industry groups, a majority of non-office employees must have six months service or less, and in half of these the requirement is three months. There does not appear to be any relationship between the length of service required and the size of the reporting unit, or the presence or absence of a collective agreement.

Next in order of importance is the requirement that the employee provide the employer with a medical certificate attesting to pregnancy, but this applies more among office rather than non-office employees. In almost half the industry groups, a majority of office employees are required to present such a certificate; in trade, finance and the service groups, the proportion is insignificant.

Where the requirement of a medical certificate of pregnancy is of importance, the policy applies to employees in both large and small reporting units. Among non-office employees, a higher proportion of women are affected where there is a collective agreement (in six manufacturing industry groups and in hospitals).

Respondents were asked if the employee is required to give notice of pregnancy within a specified time. The reports indicate that this requirement is less general, for both office and non-office employees, than the medical certificate referred to above. Forty per cent or more of office employees in nine industry groups, and of non-office employees in six industry groups, are expected to advise their employers of pregnancy at a

élevé dans les grandes unités déclarantes qui comptent 50 femmes ou plus, ainsi que parmi les employées protégées par une convention collective. Comme on a demandé aux répondants d'inclure dans la durée de service donnant droit au congé de maternité toute période d'essai, les réponses peuvent indiquer qu'une période d'essai d'une durée déterminée est plus fréquente dans les grands établissements et dans ceux où existe une convention collective.

La durée de service nécessaire à l'admissibilité varie non seulement d'un groupe industriel à l'autre mais aussi à l'intérieur du même groupe, ainsi qu'entre les employées de bureau et les employées hors des bureaux si bien qu'il ne se dégage aucune constante précise. Dans 10 groupes industriels la majorité des employées de bureau doivent avoir de trois à six mois de service préalable, et de sept à douze mois dans 7 autres groupes. La période de service exigée pour les employées hors des bureaux tend à être plus courte. Dans tous les groupes industriels sauf trois, la majorité des employées hors des bureaux doivent avoir au moins six mois de service mais pour la moitié d'entre elles l'employeur n'exige que trois mois. Il ne semble pas y avoir de relation entre la durée de service nécessaire et l'importance numérique de l'unité déclarante ou la présence ou l'absence d'une convention collective.

Vient ensuite, par ordre d'importance, l'obligation pour l'employée de présenter à l'employeur un certificat de grossesse, cette exigence étant plus fréquente chez les employées de bureau que chez les autres. Dans presque la moitié des groupes industriels, la majorité des employées de bureau sont obligées de présenter un tel certificat; dans le commerce, les finances et les services, leur nombre est minime.

Là où l'obligation de présenter un certificat de grossesse est rigoureuse, la même politique s'applique dans toutes les unités déclarantes, grandes ou petites. Parmi les employées hors des bureaux, un plus grand nombre de femmes sont touchées par cette condition lorsqu'il existe une convention collective (dans six groupes du secteur de la fabrication et dans les hôpitaux).

On a demandé aux répondants si l'employée devait donner un préavis de grossesse dans un délai déterminé. Les réponses démontrent que cette condition est moins fréquente pour les employées de bureau et les employées hors des bureaux que l'obligation concernant le certificat médical mentionnée plus haut. Quarante pour cent ou plus des employées de bureau dans neuf groupes industriels, et des employées hors des bureaux dans six groupes industriels, doivent aviser leur employeur de leur grossesse dans un délai déterminé. Cette condition se retrouve plus souvent

specified time. This is more characteristic of the larger reporting units, and of those with a collective agreement, than of others.

There is one other factor, reported by a relatively small number of establishments, which limits the number eligible for maternity leave, and that is the restriction of such leave to married employees. The degree to which this factor affected the total number of employees in this survey is given in footnote 2 of Table 1.

Length of Maternity Leave

It will be noted in Tables 2 and 4 that there is a wide dispersion in the proportion of employees under the various time periods for total normal length of maternity leave, but the distribution clusters between 12 and 26 weeks for both office and non-office employees.

The largest proportion of office employees in nine industry groups, including half of those in manufacturing, are entitled to 12 or 13 weeks as total normal leave. In the transportation, utilities and finance groups, the proportion of those who are entitled to this length of leave rises to more than three quarters.

Almost half the office workers in hospitals have from 14 to 19 weeks total normal leave. The largest proportion in machinery, chemicals, and insurance and real estate, fall within the 20-to-25-week leave bracket, and in paper and printing, electrical products and chemicals, in the 26-week leave category.

The total normal leave periods reported for non-office workers tend to be longer than for office employees, possibly reflecting more heavy physical demands in some non-office occupations. In only two industry groups—wood and furniture industries and trade—does the largest proportion of non-office employees fall in the 12-or 13-week leave period; in three industry groups, the largest proportion have 14 to 19 weeks, in two others, 20 to 25 weeks, and in a further two, 26 weeks, but there are significant proportions in other manufacturing groups in the 20-25 and 26-week categories. Two-thirds of non-office hospital employees are entitled to 14-25 weeks. The largest proportion in paper and printing have 52 weeks total normal leave. More than half the non-office communications employees are in the 26-week leave bracket.

dans les unités déclarantes d'importance numérique ou signataires d'une convention collective que dans les autres.

Un autre facteur, mentionné par un nombre relativement peu élevé d'établissements, limite le nombre d'employées ayant droit au congé de maternité; il s'agit de la restriction qui n'accorde ce congé qu'aux employées mariées. La note 2 au bas du tableau 1 indique dans quelle mesure ce facteur influence l'ensemble des employées ayant fait l'objet de l'enquête.

Durée du congé de maternité

Il est à noter que dans les tableaux 2 et 4 les pourcentages d'employées sont largement répartis à travers les diverses colonnes qui indiquent la durée normale du congé total de maternité mais se concentrent surtout sous les rubriques de 12 à 26 semaines pour toutes les employées, de bureau ou hors des bureaux.

Plus de la moitié des employées de bureau de neuf groupes industriels, notamment la moitié de celles des groupes du secteur de la fabrication, ont droit à 12 ou 13 semaines de congé total normal. Dans les groupes transports, services d'utilité publique et finances, cette proportion s'élève à plus des trois quarts.

Dans les hôpitaux, près de la moitié des employées de bureau ont droit à un congé normal d'une durée totale de 14 à 19 semaines. Le plus grand nombre des employées de bureau des groupes machinerie, produits chimiques, assurances et affaires immobilières bénéficient de congés de 20 à 25 semaines, et de 26 semaines dans les groupes produits de papier et imprimerie, produits électriques et produits chimiques.

La durée totale des congés normaux a tendance à être plus longue pour les employées hors des bureaux que pour les employées de bureau, ce qui pourrait indiquer des exigences physiques plus pénibles dans certains emplois hors des bureaux. Deux groupes seulement, les industries du meuble et du bois et le commerce, rangent leur plus grand nombre d'employées hors des bureaux dans la catégorie des congés de 12 ou 13 semaines; dans trois groupes, la majorité des employées bénéficient de 14 à 19 semaines, dans deux autres de 20 à 25 et dans deux autres encore de 26 semaines; mais d'autres groupes du secteur de la fabrication comptent un nombre élevé d'employées dans les catégories de 20 à 25 semaines et de 26 semaines. Dans les hôpitaux, les deux tiers des employées hors des bureaux ont droit à un congé de 14 à 25 semaines. Dans l'industrie des produits de papier et de l'imprimerie, la majorité des employées ont droit à un congé normal d'une durée totale de 52 semaines. Plus de la moitié des employées hors des bureaux du groupe des communications se classent dans la catégorie des 26 semaines.

Less formal policies appear to be typical in the service industry groups in which, with one exception, the period of total normal leave permissible is not specified for the largest proportion of employees.

Examining the distribution of employees by the various maternity leave periods in reporting units with less than 50 women employees and those with 50 and over, as shown in Tables 3 and 5, there is a greater diffusion over the various time periods in the smaller reporting units; that is to say, policies regarding length of leave vary to a greater extent than in the larger units which tend to approximate, or exceed, the proportions shown for all eligible employees in the industry group.

No pattern is reflected in the total normal leave by the existence or otherwise of a collective agreement for non-office employees, but Table 6 indicates that the largest proportion of employees covered by a collective agreement in various industry groups falls in the 20-25 week range, whereas those employees without an agreement tend to have either 12 or 13 weeks or 26 weeks total normal maternity leave.

Comparative data for office employees (unpublished in tables) indicate that, in almost every industry group, the leave period is longer for those with a collective agreement than for those without.

Extension and Curtailment of Leave

The possibility of extension of total normal maternity leave is reported as generally available for both office and non-office employees. With few exceptions, a majority of employees in the industry groups—the proportion ranges from 75 to 98 per cent for most groups—may have such extension. The most frequent grounds for granting extensions were reported as medical recommendations, but there was a high incidence of “upon request” or “by mutual agreement” given as acceptable reasons for extending leave.

Curtailment of the total normal period of maternity leave is also possible for a majority of non-office employees in every industry group, and for most office employees in all but four of the industry groups. However, in nearly all cases, the proportions differ from

Des pratiques moins précises semblent caractériser les groupes de services; ceux-ci, à l'exception d'un seul, ne mentionnent pas la durée totale du congé normal accordé à la plus grande partie des employées.

Examinons la répartition des employées selon les durées diverses des congés de maternité, d'une part dans les unités déclarantes comptant moins de 50 femmes et de l'autre dans celles de 50 femmes ou plus, comme l'indiquent les tableaux 3 et 5; nous voyons que la répartition entre les colonnes de durée est beaucoup plus large dans les petites unités déclarantes, c'est dire que les pratiques adoptées quant à la durée des congés y varient beaucoup plus que dans les grosses unités, où la statistique a tendance à égaler ou à dépasser les données pour toutes les employées admissibles dans chaque groupe industriel.

Aucune constante ne ressort de la durée normale du congé total en fonction de l'existence ou de l'absence d'une convention collective pour les employées hors des bureaux; le tableau 6 indique cependant que la plus grande partie des employées protégées par une convention collective dans divers groupes industriels se classent dans la catégorie des 20 à 25 semaines alors que les mêmes employées sans convention, se répartissent essentiellement entre les colonnes des 12 et 13 semaines, ou des 26 semaines, de congé de maternité.

Les données correspondantes pour les employées de bureau (ne faisant l'objet d'aucun tableau) montrent que, dans presque tous les groupes industriels, la période de congé pour celles qui sont protégées par une convention collective est plus longue que pour celles qui ne le sont pas.

Possibilité de prolonger ou de raccourcir le congé

Il ressort des réponses que les employées de bureau, tout comme les employées hors des bureaux, ont généralement la possibilité de prolonger la durée normale du congé total.

A quelques exceptions près, la majorité des employées des groupes industriels (leur pourcentage varie entre 75 et 98 p. 100 dans la plupart des groupes) peuvent profiter d'une telle prolongation. Le motif le plus fréquemment invoqué est la recommandation du médecin mais on retrouve souvent “sur demande de l'intéressée, ou “d'un commun accord”, parmi les raisons de prolongation acceptables.

La réduction de la période normale du congé total de maternité est également possible pour une majorité d'employées hors des bureaux dans tous les groupes industriels et pour la plupart des employées de bureau dans tous les groupes sauf quatre. Cependant,

those given for extension of leave, for reasons which are not apparent. In half the industry groups, the proportion of office employees who may shorten leave is higher than that for extension of leave, and in the other half, it is lower.

Comparing the proportion of non-office employees who may shorten leave with that for extending leave in each industry group, it is higher in nine, lower in five and the same in two industry groups. The fact that a majority of non-office employees in all industry groups may shorten leave may be related to the fact that non-office employees tend to have longer total leave periods than office workers.

Where curtailment is permitted, in most cases a medical report indicating that the employee is able to work is required.

Examining the same data regarding extension or curtailment of maternity leave by size of reporting unit does not alter the fact that, in general, either curtailment or extension is permissible, but the proportions undergo noticeable changes from the picture just presented for total eligible employees. It appears that in some industry groups there is less flexibility in larger units than in those with less than 50 women, whereas in others, this situation is reversed. It would require further investigation to establish if a policy of flexibility is related to the nature of the business, variations in the needs of individuals, or other factors.

No clear pattern emerges in examining flexibility of leave by the presence or absence of a collective agreement.

Pre- and Post-Natal Leaves

In slightly more than half the industry groups, for the majority of both office and non-office employees, the duration of pre- and post-natal maternity leave is not spelled out separately from total normal leave.

Specified periods of pre- and post-natal leave were reported for a majority of office employees in five of the 10 manufacturing industry groups, in communications, utilities, hospitals and miscellaneous services. It is interesting, if somewhat puzzling, to note

les chiffres à ce sujet diffèrent dans presque tous les cas de ceux qui reflètent les prolongations de congé, sans que l'on puisse en déterminer la raison. Dans la moitié des groupes industriels, les employées de bureau qui peuvent abrégier leur congé sont plus nombreuses que celles qui peuvent le prolonger, tandis que dans l'autre moitié c'est l'inverse.

Quant à la proportion des employées hors des bureaux qui peuvent raccourcir le congé par rapport à celles qui peuvent le prolonger elle est plus élevée dans 9 groupes, plus faible dans 5 et la même dans 2 autres.

Si dans tous les groupes industriels la majorité des employées hors des bureaux peuvent abrégier leur congé, c'est sans doute qu'elles ont tendance à bénéficier de périodes totales de congé plus longues que les employées de bureau.

Les employeurs qui permettent une reprise précoce du travail exigent dans presque tous les cas un certificat médical attestant que l'employée en est capable.

Si nous examinons ces mêmes données (concernant la possibilité de prolonger ou de raccourcir le congé) sous l'angle de l'importance numérique de l'unité déclarante, nous constatons qu'en général, la prolongation ou la réduction sont admises mais les chiffres subissent des modifications évidentes par rapport au tableau du nombre d'employées admissibles, que nous venons de donner. Il semble que pour certains groupes industriels, il y ait moins de souplesse dans les grosses unités que dans celles de moins de 50 employées; pour d'autres, par contre, c'est l'inverse. Il serait nécessaire de poursuivre l'enquête pour déterminer si la politique de souplesse est liée à la nature de l'entreprise, à des besoins individuels différents ou à d'autres facteurs.

Aucune constante ne ressort clairement d'un examen du rapport pouvant exister entre l'élasticité des congés d'une part et existence ou l'absence d'une convention collective, de l'autre.

Congé prénatal et postnatal

Dans un peu plus de la moitié des groupes industriels et pour la majorité des employées de bureau et des employées hors des bureaux la durée des congés postnatal et prénatal n'est pas calculée séparément, mais est comprise dans le congé normal total.

Des périodes prénatales et postnatales distinctes ont été mentionnées pour la majorité des employées de bureau dans 5 groupes industriels de fabrication sur 10, dans les groupes communications, services d'utilité publique, hôpitaux et services divers. Il est

that for 87 per cent of the office employees in insurance and real estate, pre- and post-natal leave periods are specified apart from total leave, but in finance, this applies to only 10 per cent.

In a number of industry groups the proportion of non-office employees having specified pre- and post-natal leave is lower than that for office workers.

No positive relationship between the size of the reporting unit and the policy of specifying pre- and post-natal leave is evident from the data, but where a collective agreement exists, there is more likely to be stated periods for pre- and post-natal leave.

With regard to the length of pre-natal leave when specified, the largest proportion of office employees in 12 of the 21 industry groups are reported as having 6 to 8 weeks, with longer leave granted in the remaining groups. The data for duration of post-natal leave indicate that it tends to be longer than pre-natal leave. In about half the industry groups, the largest proportion have 9 to 12 weeks or 13 weeks post-natal leave.

As already noted, non-office employees tend to have longer total maternity leave than office workers, and this is born out by the duration of pre- and post-natal leave where specified. In two thirds of the 16 industry groups with non-office reporting units, both pre- and post-natal leave ranges upward from 9 to 39 weeks.

Seniority and Maternity Leave

Seniority means the relationship of one employee to another by length of service with the same employer, and it may have a bearing on many work situations. Probably the most general application of seniority concerns reduction of the work force, when necessary; this is often carried out, particularly under the terms of a collective agreement, in reverse order of the seniority of the employees affected. Similarly, when staff are recalled, this may be done by order of seniority, always providing, of course, that the employee is able to perform the work required. In some establishments, seniority may also be one of the factors governing promotions, transfers, choice of shifts or vacations, and the like. Therefore, whenever seniority plays a role in employment conditions, an

intéressant, bien qu'un peu déconcertant, de noter que la durée des congés prénatal et postnatal est établie séparément pour 87 p. 100 des employés de bureau dans les assurances et affaires immobilières, mais pour 10 p. 100 seulement des employés dans les finances.

Dans un grand nombre de groupes industriels, la proportion des employés hors des bureaux bénéficiant de congés prénatal et postnatal calculés séparément est plus basse que celle des employés de bureau.

On ne dispose pas de données suffisantes pour établir une relation positive entre l'importance de l'unité déclarante et l'usage consistant à calculer séparément la durée des congés prénatal et postnatal; mais là où une convention collective est en vigueur, cet usage est plus fréquent.

En ce qui concerne la durée déterminée pour le congé prénatal, et d'après les réponses reçues, la majorité des employés de bureau dans 12 groupes industriels sur 21, prennent de 6 à 8 semaines; dans les autres groupes cette période est plus longue. Les chiffres démontrent que la durée du congé postnatal est plus longue que celle du congé prénatal. Dans près de la moitié des groupes industriels, la majorité des employés ont le droit de prendre soit 9 à 12 semaines, soit 13 semaines de congé postnatal.

Comme nous l'avons déjà dit, les employés hors des bureaux semblent bénéficier de congés de maternité plus longs dans l'ensemble que ceux des employés de bureau; la durée des congés prénatal et postnatal, dans les réponses où elle est mentionnée, vient étayer cette constatation. Pour les deux tiers des 16 groupes industriels qui ont des unités déclarantes d'employés hors des bureaux, les congés prénatal et postnatal s'échelonnent entre 9 et 39 semaines.

L'ancienneté et le congé de maternité

L'ancienneté situe chaque employé par rapport aux autres en fonction de la durée de service chez le même employeur et elle peut influencer dans bien des domaines la situation du travailleur. C'est sans doute lorsque survient la nécessité de procéder à une réduction d'effectif qu'intervient le plus souvent l'application des droits d'ancienneté. En effet, cette réduction s'effectue souvent, notamment en vertu d'une convention collective, selon l'ordre inverse d'ancienneté des employés en cause. De même, le rappel au travail peut s'effectuer selon l'ordre d'ancienneté mais à la condition expresse que l'employé soit capable d'exécuter le travail offert. Dans certains établissements l'ancienneté peut également être l'un des facteurs qui régissent les promotions, les mutations,

employee's place on the seniority list becomes quite important to him or her.

For the purposes of this survey, respondents were asked: "Is there a policy or provision concerning the seniority of an employee during maternity leave?", and if so, how does absence on maternity leave affect the employee's seniority standing. For the latter part of the question, three possibilities were suggested: (1) the employee's accrued service up to the date of commencement of leave is maintained and recommences to accumulate upon her return to work; (2) seniority accumulates during maternity leave, that is to say, the employee's position on the seniority list does not change; or (3) seniority accumulates during part of the leave, which might mean, for example, that the first two months of absence is added to the employee's accrued service, but thereafter resumes from the time the employee returns after leave.

The question as put poses a rather sophisticated concept of personnel policy on seniority, which one might not expect to find formalized in smaller, non-organized establishments. Thus, it is possible that its existence as a practice in relation to maternity leave may be overstated in the response to this survey. However, when considered with the pattern of job reinstatement after leave, which will be described next, it is clear that, whether seniority policies are formalized or not, in the great majority of cases the employee's job status is not prejudiced by absence on maternity leave.

The response to the general question regarding the existence of seniority provisions shows that seniority is a factor to some degree in company policies for employees in all industry groups. A majority of office employees in 14 of the 21 industry groups are reported to be affected by such policies; the proportion ranges from 75 to 100 per cent in eight industry groups – food, beverages and tobacco; leather and textiles; machinery; miscellaneous manufacturing; transportation; communications; utilities, and trade. There are also significant proportions in four other manufacturing groups and in services to business management that are affected by seniority provisions. These are of

le choix des postes de travail ou des périodes de congé annuel, et ainsi de suite. Par conséquent chaque fois que l'ancienneté joue un rôle dans les conditions l'emploi, le rang d'un employé sur la liste d'ancienneté prend énormément d'importance pour lui.

Dans le cadre de la présente enquête, on a posé aux répondants la question suivante: Existe-t-il des pratiques ou une clause au sujet des droits d'ancienneté d'une employée pendant son congé de maternité? Dans l'affirmative, comment l'absence pour congé de maternité influe-t-elle sur le rang de cette employée sur la liste d'ancienneté? Pour la seconde partie de cette question, on proposait trois possibilités: (1) le temps de service accumulé par l'employée jusqu'au début du congé est bloqué et recommence à s'accumuler lorsqu'elle reprend le travail; (2) l'ancienneté continue à s'accumuler, même pendant le congé de maternité, ce qui veut dire que le rang de l'employée sur la liste d'ancienneté demeure inchangé; (3) l'ancienneté continue à s'accumuler pendant une partie déterminée du congé; c'est-à-dire, par exemple, que les deux premiers mois d'absence s'ajoutent au temps de service accumulé par l'employée, mais passé ce délai, l'ancienneté ne recommence à courir qu'au retour de l'employée.

Ainsi rédigée, la question suppose dans les relations avec le personnel une éthique assez complexe en matière d'ancienneté et l'on ne s'attendrait pas à la voir accepter de façon officielle par les établissements de faible importance numérique et dont le personnel n'est pas syndiqué. Dans les réponses fournies lors de l'enquête on a donc peut-être exagéré l'existence d'une telle pratique en tant que règle établie. Cependant, si nous considérons la courbe de la reprise de travail après le congé, que nous décrirons plus loin, nous constatons que, dans la grande majorité des cas, une absence pour congé de maternité ne nuit pas à la situation de travail de l'employée, qu'il y ait ou non une politique officielle en matière d'ancienneté.

Les réponses à la question d'ordre général touchant l'existence de dispositions concernant l'ancienneté indiquent que dans tous les groupes industriels, l'ancienneté est toujours un facteur plus ou moins important dans la politique d'une entreprise à l'égard de ses employés. D'après les réponses reçues, la majorité des employées dans 14 groupes industriels sur 21 sont touchées par une telle pratique; le pourcentage est de 75 à 100 p. 100 dans 8 groupes: aliments, boissons et tabacs; cuir et textiles; machinerie; fabrication (divers); transports; communications; services d'utilité publique; commerce. Un nombre important d'employées sont également

least importance for office employees in the finance and the miscellaneous services groups.

Seniority has even more application for non-office employees. A majority of those in three quarters of the non-office industry groups are reported as being affected by seniority provisions, and in most of these the proportion is more than 75 per cent.

The proportion affected by seniority practices increases in those larger reporting units with 50 or more female employees, for both office and non-office employees in generally the same industry groups.

In view of the importance attached to seniority by unions, it is hardly surprising that the proportion affected by such provisions is consistently higher in reporting units with a collective agreement.

Maintenance or Accumulation of Seniority

Comparing the alternative policies of maintaining an employee's seniority during maternity leave or of accumulating service, in full or in part, during leave, for those employees affected by seniority provisions, the survey shows significant proportions of employees for both alternatives in most industry groups. However, for the largest proportion of both office and non-office employees in more than half the industry groups, seniority is accumulated during absence on maternity leave.

The accumulation of seniority for part of maternity leave is only of significance as a policy for about one third of the office and non-office employees in the electrical industry and to approximately one fifth of both categories in knitwear and clothing and in personal services. The policy is exclusively related to collective agreements for non-office employees, and these have no doubt influenced policies for office employees, unionized or not.

The incidence of maintenance as against accumulation of seniority during maternity leave does not show marked differences from the overall data referred to above when the data for the smaller and larger categories of reporting units are examined.

touchées par les dispositions d'ancienneté dans quatre autres groupes du secteur de la fabrication et dans les services aux directeurs d'entreprise. Les employées de bureau dans les groupes finances et services divers sont les moins touchées par ces dispositions.

L'ancienneté joue un rôle encore plus important chez les employées hors des bureaux. La majorité d'entre elles dans les trois quarts des groupes industriels sont touchées par des dispositions d'ancienneté, et dans la plupart de ces groupes leur pourcentage atteint plus de 75 p. 100.

Le nombre d'employées auxquelles s'appliquent les pratiques d'ancienneté s'accroît dans les grosses unités déclarantes de 50 employées ou plus, tant de bureau que hors des bureaux, faisant partie en général des mêmes groupes industriels.

A cause de l'importance que les syndicats accordent à l'ancienneté, il n'est pas étonnant que le nombre d'employées bénéficiant de ces dispositions soit toujours plus élevé dans les unités déclarantes signataires d'une convention collective.

Blocage ou accumulation de l'ancienneté

Comparons le choix qui s'offre entre les deux pratiques suivantes à l'égard d'employées touchées par les dispositions d'ancienneté: bloquer l'ancienneté pendant le congé de maternité, ou compter comme temps de service la totalité ou une partie du congé. L'enquête indique qu'un nombre important d'employées bénéficient de l'une ou l'autre de ces pratiques dans la plupart des groupes industriels. Cependant, pour la majorité des employées de bureau et des employées hors des bureaux dans plus de la moitié des groupes industriels, l'ancienneté continue à s'accumuler au cours de l'absence due à un congé de maternité.

La pratique consistant à accumuler l'ancienneté pendant une partie seulement du congé de maternité ne s'applique qu'à un tiers environ des employées de de bureau et des employées hors des bureaux dans l'industrie des produits électriques et à un cinquième environ des groupes tricotés et vêtements ainsi que des services personnels. Elle se rattache exclusivement aux conventions collectives des employées hors des bureaux mais ces conventions ont sans aucun doute influencé la politique adoptée à l'égard des employées de bureau, syndiquées ou non.

Les proportions respectives du blocage et de l'accumulation de l'ancienneté pendant le congé de maternité ne diffèrent pas beaucoup des données générales susmentionnées comme le démontrent les chiffres fournis tant par les petites que par les grandes catégories d'unités déclarantes.

Reinstatement after Maternity Leave: Prerequisites

There is in many cases an obligation on the part of the employee to notify her employer in advance of the date she intends to return to work after maternity leave. This obligation is applicable to the substantial majority of non-office employees in all industry groups and to office employees in all but three industry groups, in both sizes of reporting units and whether or not a collective agreement exists. The proportion required to give such notice rises in the larger units and those under collective agreement, again indicating the tendency for more formal policies in such establishments.

Some employees in all industry groups are required to provide the employer with a medical certificate stating that the employee is able to resume her duties, but this applies to a greater extent to non-office than to office employees, particularly in the manufacturing groups. A majority of both categories of employees in communications and hospitals are also required to present such a certificate, but the practice is relatively unimportant in the knitwear and clothing, trade, finance and service groups.

The survey shows that in nearly all cases where a medical certificate is a prerequisite to return to work, it may be signed by the employee's own physician. However, medical clearance is also necessary from a physician named by the company for significant proportions of office employees in nine industry groups and of non-office employees in six, mostly manufacturing and hospitals. This correlates almost invariably with the larger-sized reporting units with 50 or more females, indicating that such establishments may have their own health units or other arrangements for medical examination of their employees.

To What Job Does She Return?

The primary purpose of maternity leave is to give security of tenure in employment to the working mother if she so wishes or, more likely, needs it. Naturally, it is also of interest to know whether or not current maternity leave policies not only guarantee that she will have a job, but that the particular job will not be less favourable than the one she occupied when leave commenced.

To ascertain the nature of the job that would be open to the employee upon her return, the survey questionnaire listed seven possibilities (Question

Conditions de réintégration après le congé de maternité

Dans un grand nombre de cas, l'employée est tenue de prévenir son employeur de la date à laquelle elle compte reprendre le travail à la suite d'un congé de maternité. Cette obligation est impartie à une grande majorité d'employées hors des bureaux dans tous les groupes industriels et aux employées de bureau dans tous les groupes sauf trois, qu'il s'agisse de grandes ou de petites unités déclarantes, et ce, nonobstant l'existence ou l'absence d'une convention collective. Le pourcentage d'employées tenues à ce préavis est plus élevé dans les unités les plus importantes ainsi que dans celles où une convention collective est en vigueur, ce qui indique une fois de plus le penchant de ces établissements pour des pratiques plus précises.

Certaines employées dans tous les groupes industriels doivent présenter à leur employeur un certificat médical attestant qu'elles sont en mesure de reprendre le travail; cette condition s'applique davantage aux employées hors des bureaux qu'aux employées de bureau notamment dans les groupes du secteur de la fabrication. La majorité des employées des groupes communications et hôpitaux doivent également soumettre un certificat mais on n'attache guère d'importance à cette pratique dans les groupes tricot et vêtements, commerce, finances et services.

L'enquête démontre que dans presque tous les cas où il faut un certificat médical pour reprendre le travail, ce certificat peut porter la signature du médecin traitant. Cependant, pour un nombre important d'employées de bureau de neuf groupes industriels, ainsi que d'employées hors des bureaux de six groupes, surtout fabrication et hôpitaux, il faut aussi une autorisation médicale émanant d'un médecin désigné par l'entreprise. Cette condition se retrouve presque invariablement dans les grandes unités déclarantes de 50 employées ou plus, ce qui laisserait supposer que ces établissements possèdent leurs propres services de santé ou d'autres arrangements leur permettant de procéder à l'examen médical de leurs employées.

Quel emploi réintègre-t-elle?

Le premier but du congé de maternité est d'assurer la sécurité d'emploi à la mère au travail si elle désire cette sécurité ou plutôt si elle en a besoin. Bien entendu, il est également intéressant de savoir non seulement si les pratiques en vigueur en matière de congé de maternité lui garantissent un emploi, mais encore si le nouvel emploi ne sera pas moins avantageux que celui qu'elle avait avant son congé.

Pour nous éclairer sur la nature de l'emploi offert à l'employée à son retour, le questionnaire énumérait sept possibilités (Question 10.3); cette

10.3); this list was, of course, not exhaustive, but most respondents had no difficulty in indicating which of these alternatives, or combination of them, would apply in their establishment. Further follow-up resolved any doubtful replies, and in some resulted in classifying the return as a "nil" report if it transpired that in fact, no job was actually guaranteed.

The frequency of industry groups having the largest proportion of employees in one of the job reinstatement alternatives (using the same alphabetic and descriptive identification as in the tables) is summarized as follows:

liste n'était évidemment pas exhaustive; néanmoins, la plupart des répondants n'ont éprouvé aucune difficulté à indiquer une ou plusieurs possibilités s'appliquant à leur entreprise. De plus amples renseignements, sollicités dans certains cas, ont éclairci des réponses obscures et entraîné l'annulation de certaines autres s'il ressortait qu'en réalité il n'y avait aucune garantie de réemploi.

Le nombre des groupes industriels ayant une majorité d'employées classées sous l'une ou l'autre des possibilités de réintégration d'emploi (en utilisant le même ordre alphabétique et les mêmes descriptions que dans le tableau) se résume de la façon suivante:

LARGEST PROPORTION OF EMPLOYEES – RÉPARTITION DE LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉES

	Industry Groups Groupe industriel		
	Number Nombre	Per cent Pourcentage	
Office Employees			Employées de bureau
a) Former position held when leave commenced	11	52	a) emploi d'avant le congé
b) Equivalent of former position	1	5	b) emploi équivalent à l'ancien
c) A position claimed by exercise of her seniority	0	—	c) emploi réclamé en vertu de l'ancienneté
d) Some other position	2	9	d) un autre emploi
e) Former OR equivalent position	3	14	e) emploi ancien ou équivalent
f) Alternative of a), c) or d)	3	14	f) a), c) ou d) au choix
g) Alternative of a), b), c) or d)	1	5	g) a), b), c) ou d) au choix
	21	100	
Non-Office Employees			Employées hors des bureaux
a) Former position held when leave commenced	12	75	a) emploi d'avant le congé
b) Equivalent of former position	0	—	b) emploi équivalent à l'ancien
c) A position claimed by exercise of her seniority	1	6	c) emploi réclamé en vertu de l'ancienneté
d) Some other position	1	6	d) un autre emploi
e) Former OR equivalent position	0		e) emploi ancien ou équivalent
f) Alternative of a), c) or d)	0		f) a), c) ou d) au choix
g) Alternative of a), b), c) or d)	2	12	g) a), b), c) ou d) au choix
	16	99	

It is seen from this summary that reinstatement of the employee in the position she held when leave commenced is the predominant practice for both office and non-office employees, but more so for the latter.

The fact that there are a much wider variety of placement alternatives reported for office workers who are not reinstated in their former jobs than for non-

Nous voyons d'après le sommaire qui précède que la réintégration dans l'emploi occupé avant le congé est la pratique la plus courante à l'égard de toutes les employées, avec une prédominance marquée chez les employées hors des bureaux.

Le choix d'emplois mentionné par les répondants pour celles ne reprenant pas leurs anciennes fonctions est bien plus vaste pour les employées de bureau que

office employees poses some interesting questions that may warrant further investigation in another study.

If return to her former job is deemed to be the most desirable situation from the employee's standpoint, and more flexible placement policies preferable from the employer's viewpoint, does the difference in practices reported for the two categories suggest that non-office employees are better able to exert their influence by virtue of a higher degree of union organization? Or does the size of the establishment or the occupational structure have the most decisive bearing on such policies?

An examination of first and second choices from the list of reinstatement alternatives in the tables by size of reporting unit and with and without collective bargaining does not shed further light on the questions posed above, but substantiates more or less the summary of first choice for the largest proportion of employees among those eligible in the industry group.

A further area of study might involve the degree of difficulty an employer may have in reintegrating employees after maternity leave, compared with, for example, the return of employees after educational or other prolonged periods of leave, such as for military service.

Income Maintenance during Maternity Leave

Loss of wages or salary due to industrial accident is compensable under all provincial Workmen's Compensation Acts in Canada; the present rate is 75 per cent of earnings with a maximum ceiling on earnings. If inability to work results from other than industrial accidents or causes, or unemployment, there is no social insurance fund in Canada from which benefits to offset wage loss are paid. The 1966 Working Conditions Survey reported that 63 per cent of office workers and 39 per cent of non-office workers receive some portion of their pay under their employers' paid sick leave plans. Wage loss insurance under private plans, usually contributory from both employer and employee and paying weekly indemnities of specified amounts in event of illness, were in effect in 1966 for 7 per cent of office employees and 35 per cent of non-office employees.

pour les employées hors des bureaux. Ce fait soulève des points intéressants qui pourraient exiger des recherches plus poussées lors d'une autre étude.

Si la réintégration dans l'ancien emploi semble être la solution idéale du point de vue de l'employée tandis que des pratiques d'emploi plus souples semblent être souhaitables du point de vue de l'employeur, les différences signalées dans les pratiques adoptées à l'égard de l'une et l'autre catégories d'employées laissent-elles supposer que les employées hors des bureaux sont mieux placées pour exercer leur influence du fait d'une organisation syndicale plus poussée? Ou est-ce la taille de l'établissement ou sa structure professionnelle qui exercent le plus de poids sur ces pratiques?

Examiner le premier et le second choix dans la liste des possibilités de réintégration donnée dans les tableaux, en tenant compte de la taille de l'unité déclarante et de l'existence ou de l'absence d'une convention collective, ne nous apporte pas plus de lumière au sujet des questions posées plus haut; mais cela confirme plus ou moins les chiffres concernant le premier choix applicables à la majorité des employées admissibles dans un groupe industriel donné.

Une autre étude pourrait considérer la difficulté qu'éprouve pour un employeur pour réintégrer les employées après un congé de maternité en la comparant, par exemple, avec celle qu'il éprouve lors du retour des employés après un congé d'étude ou une autre absence prolongée, comme le service militaire.

Revenu assuré durant le congé de maternité

La perte de salaire ou de traitement par suite d'un accident du travail donne droit à des indemnités en vertu de toutes les lois provinciales qui existent au Canada sur l'indemnisation des travailleurs; le taux actuel est de 75 p. 100 du salaire avec un plafond salarial maximal. Si l'incapacité de travail ne résulte pas du chômage, ni d'accidents ou causes se rattachant au travail, il n'existe aucune caisse d'assurance sociale au Canada à même laquelle on puisse verser les prestations qui compenseraient la perte de salaire. L'enquête de 1966 sur les conditions de travail a révélé que 63 p. 100 des employés de bureau et 39 p. 100 des employés hors des bureaux perçoivent un certain montant de leur salaire en vertu des régimes patronaux de congés payés en cas de maladie. En 1966, les assurances contre les pertes de salaire prévues par des régimes privés auxquels l'employeur et l'employé ont habituellement contribué et qui, en cas de maladie, assurent des prestations hebdomadaires d'un montant déterminé étaient en vigueur pour 7 p. 100 des employés de bureau et 35 p. 100 des employés hors des bureaux.

Pregnancy is obviously not an "illness", although complications affecting the health of the mother can and do arise—and it is becoming less of an "accident", but it does result in wage loss for working women. This special survey endeavoured to find out to what extent compensation for such wage loss is included in company policies or health plans. Employers were asked: (1) do you maintain the employee's wage or salary during any part of maternity leave? (2) is maternity leave included under sick leave policies? or (3) do you have a wage loss insurance plan, contributory or otherwise, which provides weekly indemnity benefits during maternity leave?

The response indicated that, with very few exceptions, employers do not continue wages or salaries as such during any part of maternity leave. For office employees in two thirds of the industry groups, no such payments were made in nine, and in five other industry groups less than one per cent received payments.

In five industry groups—logging and mining, leather and textiles, metal fabrication, miscellaneous manufacturing, transportation and utilities—either two or three per cent of office employees receive full or partial pay for varying periods during maternity leave. It is of interest to note that 8 per cent of those in services to business management receive part salaries which may indicate the desire to retain the services of professionals in some short-supply occupations. With two exceptions, all employees receiving such payment work in reporting units with less than 50 female employees. For non-office employees, such practice is even less frequent than for office workers; it affects less than one per cent of employees in the paper products and printing group, and one per cent in miscellaneous manufacturing. Where details of payment were provided, it ranged from full pay for one week up to full pay for six weeks, half pay for one month, to one-quarter pay for 13 weeks.

Paid Sick Leave

Paid sick leave for part of maternity leave is more prevalent for office than for non-office employees. In transportation and metal fabrication, the percentage

Une grossesse n'est évidemment pas une maladie bien que des complications touchant la santé de la mère puissent parfois survenir; elle peut de moins en moins porter le nom d'accident, mais elle entraîne néanmoins une perte de salaire pour les travailleuses. La présente enquête a cherché à découvrir jusqu'à quel point des indemnités pour ce type de pertes de salaire sont prévues dans les polices d'assurances ou les régimes de soins médicaux. On a demandé aux employeurs: (1) assurez-vous un salaire ou un traitement à l'employée durant une partie quelconque du congé de maternité? (2) le congé de maternité est-il compris dans le cadre des congés de maladie? (3) possédez-vous un régime d'assurance contre la perte de salaire, contributaire ou autre, qui assure des indemnités hebdomadaires pendant des congés de maternité.

Les réponses ont révélé que, sauf rares exceptions, les employeurs ne continuent pas à verser un salaire ou traitement comme tel à aucun moment du congé de maternité. En ce qui concerne les employées de bureau des deux tiers des groupes industriels, celles de 9 groupes ne percevaient aucun salaire tandis que dans cinq autres groupes moins de 1 p. 100 en percevaient.

Dans cinq groupes industriels (abattage et mines, cuir et textiles, produits métalliques, fabrication (divers), transports et services d'utilité publique) deux ou trois p. 100 des employées de bureau recevaient leur plein salaire ou un salaire partiel pendant des durées diverses lors d'un congé de maternité. Il est intéressant de signaler que 8 p. 100 des employées travaillant dans les services aux directeurs d'entreprise touchent un salaire partiel, ce qui peut indiquer un désir de retenir les services de travailleuses intellectuelles dans certains emplois où elles sont très demandées. Sauf dans deux cas, toutes les employées qui bénéficiaient de ces salaires travaillaient dans des unités déclarantes de moins de 50 femmes. En ce qui concerne les employées hors des bureaux, cette pratique est encore moins fréquente que pour les employées de bureau; elle ne s'applique qu'à 1 p. 100 des employées dans le groupe produits de papier et imprimerie et à 1 p. 100 dans fabrications diverses. Lorsque des renseignements sont fournis au sujet du mode de paiement du salaire, celui-ci allait du plein salaire pendant une semaine au plein salaire pendant six semaines, et du demi-salaire pendant un mois au quart du salaire pendant 13 semaines.

Congé de maladie payé

Le congé de maladie payé pendant une partie du congé de maternité est plus fréquent chez les employées de bureau que chez les employées hors des

of office workers affected is 30 and 35 respectively; in leather and textiles, 16 per cent; in services to business management, 15 per cent; and in food, beverages, tobacco, paper and printing, communications, trade, insurance and real estate, and hospitals, the percentage ranges from 7 to 11.

There are only half as many industry groups in which one per cent or more of non-office workers are entitled to paid sick leave for maternity purposes. These were: food, beverages and tobacco, 12 per cent; hospitals, 7 per cent; metal fabrication, 6 per cent; paper and printing, 2 per cent; and in services other than personal, 32 per cent. This last has been influenced by a large number of non-office workers in a direct mail house and is, therefore, not to be taken as typical.

Employers who pay sick leave for maternity purposes were asked to give the basis for such payment, the amount of salary and length of time paid, as were employers reporting wage loss insurance plans with maternity provisions. It was not the intention to present quantitative information on such plans in this report, but rather to be able to give a broad description of the coverage afforded.

The most frequent type of paid sick leave reported was that which allows full pay for one week or more for each year of service, up to a maximum number of weeks in some cases. The second kind was based on accumulated sick leave credits, by which the employee becomes entitled to one or more days pay for each month of service. The extent to which such plans are available for maternity purposes has been noted above, but some qualifications were reported, such as that paid sick leave is only available if post-natal leave extends beyond 13 weeks, or only if the employee becomes ill as a result of childbirth. One establishment, employing a large number of non-office women, reported a lump sum payment for maternity equivalent to \$30 per week for six weeks.

Wage Loss Insurance

Wage loss insurance plans including some maintenance of income during maternity leave affect substantially more office and non-office employees than the two methods just described, and affect some pro-

bureaux. Dans les transports et les produits métalliques, le pourcentage des employées de bureau touchées est de 30 et 35 p. 100 respectivement, dans le cuir et les textiles, de 16 p. 100; dans les services aux directeurs d'entreprise, de 15 p. 100; dans les aliments, boissons et tabacs, les produits de papier et l'imprimerie, les communications, le commerce, les assurances et les affaires immobilières ainsi que les hôpitaux, le taux va de 7 à 11 p. 100.

Les groupes industriels dans lesquels 1 p. 100 ou plus des employées hors des bureaux ont droit à un congé de maladie payé aux fins de maternité sont moitié moins nombreux. Ce sont: aliments, boissons et tabacs, 12 p. 100; hôpitaux, 7 p. 100; produits métalliques, 6 p. 100; produits de papier et imprimerie, 2 p. 100; services autres que les services personnels, 32 p. 100. Un nombre important d'employées hors des bureaux dans une entreprise de vente par correspondance a influé sur les dernières données, qui ne peuvent par conséquent caractériser tout le groupe.

On a demandé aux employeurs qui accordent en cas de maternité des congés de maladie payés d'expliquer l'échelle selon laquelle ils calculent les paiements, le montant versé et la durée des versements tout comme on l'avait demandé à ceux qui faisaient état de régimes d'assurances contre la perte de salaire comportant des clauses de maternité. Nous n'avions pas l'intention de fournir dans l'enquête des renseignements quantitatifs au sujet de ces régimes mais nous voulions plutôt être en mesure de décrire dans ses grandes lignes la protection offerte.

Le type de congé de maladie le plus souvent mentionné est celui qui accorde le plein salaire pendant une semaine ou plus pour chaque année de service jusqu'à un nombre maximal de semaines dans certains cas. Le second type se fonde sur les points de congé de maladie accumulés par l'employée et qui lui donnent droit à un jour de salaire ou plus pour chaque mois de service. Nous avons signalé plus haut dans quelle mesure de tels régimes sont offerts en cas de maternité mais certaines réserves ont été formulées; ainsi le congé de maladie payé n'est accordé que lorsque le congé postnatal dépasse 13 semaines ou que l'employée tombe malade à la suite d'un accouchement. Un établissement qui compte à son service un grand nombre d'employées hors des bureaux a mentionné le paiement en cas de maternité d'une somme globale équivalant à \$30 par semaine pendant six semaines.

Assurance contre la perte de salaire

Les régimes d'assurance contre la perte de salaire, qui contiennent des dispositions assurant un revenu pendant le congé de maternité, touchent beaucoup plus d'employées de bureau et hors des bureaux

portion of employees in nearly all industry groups. As with paid sick leave, a larger proportion of office than non-office workers are covered by such plans.

In summary, the coverage reported for office workers is as follows:

**Percentage of Office Employees Eligible
for Maternity Leave who are covered by
Wage Loss Insurance Plans**

**Pourcentage des employées de bureau admissibles
au congé de maternité et protégées par un régime
d'assurance contre la perte de salaire**

INDUSTRY GROUP		GROUPES INDUSTRIELS
Personal Services	0	Services personnels
Food, beverages, tobacco; furniture and wood; miscellaneous manufacturing; utilities; finance; insurance and real estate; miscellaneous services.	0 4-10	Aliments, boissons et tabacs; meubles et bois; fabrication (divers); services d'utilité publique; finance, assurances et affaires immobilières; services divers
Electrical; chemicals; communications; trade; hospitals,	11-25	Produits électriques; produits chimiques; communications, commerce, hôpitaux
Knitwear and clothing; paper products and printing; transportation; services to business management.	34-50	Tricotés et vêtements; produits de papier et imprimerie; transports; services aux directeurs d'entreprises
Logging and mining; leather and textiles; primary metal and metal fabrication; machinery and transportation equipment.	51-75	Abattage et mines, cuir et textiles; métaux; machinerie et matériel de transport

The percentage of non-office employees covered by wage loss insurance with maternity benefits exceeds that of office employees in three industry groups—food, furniture and wood, miscellaneous manufacturing; falls in the same percentage range in five groups—personal services, electrical, chemicals, paper and printing, and machinery and transportation equipment; and is lower in seven groups—communications, transportation, trade, hospitals, knitwear and clothing, leather and textiles, and primary metal and metal fabrication. The proportion shown for services other than personal (32 percent) is not typical because it reflects the same large direct mail employer mentioned under paid sick leave and where compensation is provided by a combination of both methods.

For both office and non-office employees, wage loss insurance for maternity is more apt to be found in the smaller category of reporting unit with less than 50 females, and, for non-office employees, applies to a higher proportion in most industry groups when a collective agreement is in existence.

que les deux méthodes décrites plus haut et protègent une certaine fraction des employées de presque tous les groupes industriels. Comme pour les congés de maladie payés, ces régimes protègent plus d'employées de bureau que d'employées hors des bureaux.

En résumé la protection dont il est fait mention pour les employées de bureau se répartit comme suit:

Le pourcentage des employées hors de bureaux protégées par une assurance contre la perte de salaire comportant des prestations de maternité dépasse celui des employées de bureau dans trois groupes industriels (aliments, meubles et bois, fabrication (divers); il lui est égal dans cinq groupes (services personnels, produits électriques, produits chimiques, papier et imprimerie, machinerie et matériel de transport); il lui est inférieur dans sept groupes (communications, transports, commerce, hôpitaux, tricotés et vêtements, cuir et textiles, métaux primaires et produits métalliques). Le pourcentage indiqué pour tous les services, sauf les services personnels (32 p. 100), ne caractérise pas ces groupes parce qu'il reflète le même employeur important d'entreprise de vente par correspondance cité dans le paragraphe des congés de maladie payés et où l'indemnisation est assurée par une combinaison des deux méthodes.

Chez les employées de bureau et hors des bureaux, l'assurance contre la perte de salaire en cas de maternité se retrouve plus fréquemment dans la catégorie des petites unités déclarantes de 50 employées ou moins; chez les employées hors des bureaux elle s'applique au plus grand nombre d'entre elles dans la plupart des groupes industriels s'il existe une convention collective.

Weekly indemnity payments for a period of six weeks were reported for more than two thirds of employees entitled to receive such payments during maternity leave. The maximum benefit period for illness generally provided for by wage loss insurance is 13 or 26 weeks. The amount paid is wage-related, whether expressed in dollar or percentage ranges, and does not appear to differ between absences due to illness or childbirth. Where percentage-of-income payments were reported, they were mostly in the range of half to two thirds of earnings.

It is important to note that the incidence of paid sick leave or wage loss insurance *with* maternity benefits may be quite different to that for such plans *without* the maternity feature in the same industry group. This may be seen by comparing the proportion shown in this study affected by such plans with the percentage of those covered by all types of paid sick leave and wage loss insurance reported for the same industry groups in the 1966 Working Conditions Survey. For example, whereas the 1966 report showed that about 90 per cent of hospital workers are entitled to paid sick leave, only about 8 per cent were reported in this survey as entitled to apply sick leave toward childbirth. Similarly, the 1966 report showed more than 70 per cent of TV, radio and telephone workers entitled to paid sick leave, but this survey reports paid sick leave for maternity purposes for only 7 per cent of office workers in the communications group.

Maternity Health Benefits

With regard to the availability of health plans covering medical and hospital costs connected with childbirth, this survey did not attempt to distinguish between public and private plans, contributory or non-contributory on the part of the employee. The response indicates that by and large, for a substantial majority in most industry groups, the costs of medical expenses connected with pregnancy are covered.

In communications, finance, insurance and real estate, less than half the female office employees were covered by medical plans that include pregnancy costs. Less than half, also, of the non-office female employees in chemicals, primary metals and metal fabri-

On a fait mention de versements d'indemnités pendant des périodes de six semaines à plus des deux tiers des employées qui ont droit à de tels versements pendant un congé de maternité. La durée maximale des prestations de maladie généralement garanties par une assurance contre la perte de salaire est de 13 ou 26 semaines. Qu'elle soit formulée en dollars ou en pourcentage, la somme versée dépend du salaire et il ne semble pas que l'on fasse de différence entre l'absence pour maladie ou l'absence pour accouchement. Lorsque les répondants ont mentionné des versements en pourcentage, ils étaient généralement de l'ordre de la moitié ou des deux tiers du salaire.

Il est important de noter que, dans un même groupe industriel, la fréquence du congé de maladie payé ou de l'assurance contre la perte de salaire comportant des prestations de maternité peut être très différente de celle de programmes similaires ne comportant pas de prestations de maternité. On peut s'en rendre compte en comparant dans cette étude pour le même groupe industriel le pourcentage mentionné pour les employées touchées par de tels programmes avec celui qui a été publié dans notre enquête de 1966 sur les conditions de travail, pour les employées protégées par tous les types de congé de maladie payés et d'assurances contre la perte de salaire. Par exemple, alors que selon le rapport de 1966 environ 90 p. 100 des employés d'hôpitaux avaient droit à des congés de maladie payés, il résulte des réponses fournies à la présente enquête que 8 p. 100 seulement ont droit d'appliquer ce congé de maladie à l'accouchement. De même, le rapport de 1966 établissait que plus de 70 p. 100 des travailleurs du groupe radio, télévision et téléphone avaient droit aux congés de maladie payés, alors que d'après l'enquête actuelle 7 p. 100 seulement des employés de bureau du groupe communications ont bénéficié de congés de maladie payés pour maternité.

Prestations-maladie en cas de maternité

En ce qui concerne l'existence de régimes de soins médicaux acquittant le coût des soins médicaux et de l'hospitalisation dans le cas d'un accouchement, la présente enquête n'a pas cherché à établir de différence entre les régimes publics et privés, avec ou sans cotisations de la part de l'employée. Les réponses révèlent que pour une majorité très importante d'employées dans la plupart des groupes industriels les dépenses médicales reliées à la grossesse sont acquittées.

Dans les communications, les finances, les assurances et les affaires immobilières, moins de la moitié des employées de bureau sont protégées par des régimes de soins médicaux englobant les dépenses dues à la grossesse. Il y a également moins de la

cation, communications, and services other than personal were so covered. In all the above groups the weight of numbers of employees in large reporting units produced this result, because in the reporting units with less than 50 females, in the same industry groups, the majority are covered for the medical costs of pregnancy. The data indicate that employer contributions toward hospital costs, available through public insurance plans in all provinces, are less prevalent than for medical plans.

The questionnaire invited employers to mention any additional health benefits provided in connection with maternity. A number reported the provision of "well-baby" care covering the cost of a certain number of medical check-ups for the new baby, payment for drugs, and "major medical" plans which minimize the cost of complicated deliveries or other unusually high medical expense related to pregnancy.

Maternity Leave Policies by Provinces

Table 7 gives the incidence of maternity leave policies for all eligible employees in the survey by the province in which they work. This is a composite of industry groups and both office and non-office employees, and as such, reflects the influence of those industry groups in the survey with the largest number of females. Significant differences between industry groups and the two categories of employees, mentioned in the foregoing, comments will be blurred.

It is of interest to note that in British Columbia and New Brunswick, where legislation calls for maternity leave of six weeks before and six weeks after delivery, with possible extension to a maximum total of 16 weeks during which time the employee cannot be dismissed, the industrial practice appears to grant longer leave. In British Columbia, it was reported that 53 per cent, and in New Brunswick 68 per cent, of those eligible for leave in this survey are entitled to leave ranging from 14 weeks up to 26 weeks, with extension available to the substantial majority.

moitié des employées hors des bureaux dans le groupe des produits chimiques, métaux primaires et produits métalliques, communications et services, sauf les services personnels qui sont protégés. Dans tous les groupes susmentionnés, ces résultats s'expliquent par l'influence du nombre des employées des grandes unités déclarantes, parce que dans les unités de moins de 50 employées, pour les mêmes groupes industriels, la majorité des employées sont visées par un régime acquittant les dépenses médicales dues à la grossesse. Les chiffres révèlent que la contribution de l'employeur à l'égard des frais d'hospitalisation, prévus dans toutes les provinces en vertu de régimes publics d'assurance, est moins fréquente que pour les frais médicaux.

Le questionnaire invitait les employeurs à faire mention de toutes prestations médicales complémentaires versées dans les cas de maternité. Un certain nombre de répondants ont mentionné une disposition visant la santé du bébé qui acquitte les frais d'un certain nombres d'examen médicaux du bébé et paie les remèdes ainsi que des régimes de frais médicaux majeurs qui diminuent le coût d'un accouchement compliqué ou toute autre dépense exceptionnellement élevée liée à la grossesse.

Les pratiques en matière de congé de maternité selon les provinces

Le tableau 7 indique les pratiques en matière de congé de maternité pour toutes les employées admissibles sur lesquelles a porté l'enquête, selon la province où elles travaillent. C'est un tableau composite des employées de bureau et des employées hors des bureaux des groupes industriels et, comme tel, il illustre l'influence des groupes industriels visés par l'enquête qui comptent le plus grand nombre de femmes. Des différences importantes entre des groupes industriels et entre les deux catégories d'employées que nous avons mentionnées précédemment sont estompées.

Il est intéressant de signaler qu'en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, où la loi exige des congés de maternité de six semaines avant et après l'accouchement, avec une possibilité de les prolonger jusqu'à un total maximum de 16 semaines pendant lesquelles l'employée ne peut pas être renvoyée, la pratique en cours dans l'industrie semble être d'accorder de plus longs congés. En Colombie-Britannique 53 p. 100, et au Nouveau-Brunswick 68 p. 100 des employées admissibles à un congé, dans le cadre de cette enquête, ont droit à un congé de 14 à 26 semaines avec possibilité de prolongation pour une grande majorité d'entre elles.

Le plus haut niveau de maintien de salaire pendant un congé de maternité se rencontre au Québec

The highest degree of income maintenance during maternity leave is shown to be in Quebec, where 10 per cent of those surveyed may use paid sick leave, and 15 per cent receive benefits under wage loss insurance plans during part of maternity leave. Ontario shows the next highest incidence, with 3 per cent entitled to paid sick leave, and 20 per cent to indemnity under wage loss insurance, for part of absence on leave.

Public Administration

Finally, Table 8 reports the response of provincial and municipal governments to the same questionnaire used for the private sector, which affords a basis for comparison of maternity leave policies in public administration with those in the same province or in the various industry groups.

où 10 p. 100 des employées touchées par l'enquête peuvent bénéficier de congés de maladie payés et où 15 p. 100 reçoivent des prestations en vertu de régimes d'assurance contre la perte de salaire durant une partie de leur congé de maternité. L'Ontario vient au deuxième rang avec 3 p. 100 des employées admissibles aux congés de maladie payés et 20 p. 100 bénéficiant d'indemnités pendant une partie de la période d'absence du fait d'une assurance contre la perte du salaire.

Administration publique

Pour terminer, le tableau 8 donne les réponses des gouvernements provinciaux et municipaux au questionnaire déjà utilisé pour le secteur privé, ce qui permet de mieux comparer les pratiques en matière de congé de maternité dans l'administration publique avec celles qui sont en vigueur dans l'ensemble de la province ou dans les divers groupes industriels.

TABLE 1 SCOPE OF SURVEY OF MATERNITY LEAVE POLICIES IN CANADA, 1968

OFFICE EMPLOYEES
EMPLOYÉS DE BUREAU

Industry Group ¹ Groupe Industriel ¹	Number of Reporting Units Nombre d'unités déclarantes	Total Employees Nombre total d'employés		Total Employees Reported as Eligible for Maternity Leave ² Total déclaré d'employées admissibles au congé de maternité ²	
		Male Hommes	Female Femmes	Number Nombre	% of Total Females % du total des femmes
1. Logging and Mining	70	3,031	504	504	100
2. Food, Beverages, Tobacco	260	14,630	4,460	4,385	98
3. Leather and Textiles	130	7,960	2,715	2,625	97
4. Knitwear and Clothing	105	1,000	755	745	99
5. Furniture and Wood Industries	84	1,631	385	350	91
6. Paper Products and Printing	115	7,210	3,670	3,620	99
7. Primary Metal and Metal Fabricating	90	3,785	1,240	1,235	99.5
8. Machinery and Transportation Equipment (except Electrical)	100	17,930	5,440	5,440	100
9. Electrical Products	80	9,395	3,545	3,505	99.8
10. Chemicals	70	2,989	1,589	1,589	100
11. Miscellaneous Manufacturing	170	7,190	2,010	1,840	92
12. Transportation and Storage	105	2,055	1,275	1,230	96
13. Communications	35	1,290	1,775	1,775	100
14. Utilities	10	20,482	5,804	5,804	100
15. Trade, Wholesale and Retail	700	21,650	28,120	27,300	97
16. Finance	210	14,200	20,830	20,645	99
17. Insurance and Real Estate	85	2,945	3,250	3,250	100
18. Hospitals	410	4,690	14,570	14,010	96
19. Personal Services	50	280	355	345	97
20. Services to Business Management	70	1,575	1,085	920	85
21. Miscellaneous Services	55	3,565	2,190	2,065	94
TOTAL	3,004	149,483	105,567	103,182	

¹ The Survey represents 40 office and 8 non-office reporting units of municipal government. In office units, there were 2,865 male and 1,490 female employees of whom 1,428 were reported eligible for maternity leave. Comparable figures for non-office units were 2,530 male and 334 female employees, with 322 of the latter eligible. See table 8.

² The number of employees reported as eligible for maternity leave differs from the total of female employees in some industry groups. The reason is that some employees are required to have a specified minimum period of service before being eligible for maternity leave. Not all employers with such prior service requirement reduced the number of total female employees reported by the number having less than the required service, thus somewhat inflating the number of employees eligible for maternity leave. The second factor is that in some cases only married employees are eligible for maternity leave. One quarter of the difference between total office female employees and those eligible for leave, and one tenth of the difference between non-office total and eligible females is accounted for by the marriage requirement.

**TABLEAU 1 CADRE DE L'ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE CONGÉ DE
MATERNITÉ AU CANADA, EN 1968**

**NON-OFFICE EMPLOYEES
EMPLOYÉS HORS BUREAUX**

Number of Reporting Units Nombre d'unités déclarantes	Total Employees Nombre total d'employés		Total Employees Reported as Eligible for Maternity Leave ² Total déclaré d'employées admissibles au congé de maternité ²		Industry Group ¹ Groupe Industriel ¹	
	Male Hommes	Female Femmes	Number Nombre	% of Total Females % du total des femmes		
—	—	—	—	—	Abattage et mines	1.
225	50,150	25,655	24,155	94	Aliments, boissons et tabacs	2.
150	27,250	12,605	12,080	95.8	Cuir et textiles	3.
105	3,625	9,085	8,940	98	Tricots et vêtements	4.
56	9,940	1,421	1,407	99	Industries du meuble et du bois	5.
120	20,585	3,985	3,910	98	Produits de papier et imprimerie	6.
95	9,675	2,335	2,250	96	Métaux primaires et usinage des métaux	7.
50	37,840	5,350	5,350	100	Machinerie et matériel de transport (sauf le matériel électrique)	8.
105	20,865	13,750	13,730	99.8	Produits électriques	9.
42	4,956	3,248	3,045	94	Produits chimiques	10.
150	33,300	14,460	12,650	87	Fabrication (divers)	11.
15	915	160	160	100	Transport et entreposage	12.
35	3,115	2,225	2,225	100	Communications	13.
—	—	—	—	—	Services d'utilité publique	14.
480	39,370	33,670	33,290	99	Commerce, gros et détail	15.
—	—	—	—	—	Finance	16.
—	—	—	—	—	Assurance et immeuble	17.
420	31,170	77,240	72,710	94	Hôpitaux	18.
80	2,440	2,915	2,660	91	Services personnels	19.
15	150	485	485	100	Services aux directeurs d'entreprises	20.
30	845	795	795	100	Services divers	21.
2,173	296,191	209,384	199,842		TOTAL	

¹ L'enquête a porté sur 48 unités déclarantes, 40 de bureau et 8 hors des bureaux, dans les administrations municipales. Dans les unités de bureau, on a déclaré 2,865 employés et 1,490 employées, dont 1,428 déclarées admissibles au congé de maternité. Les chiffres correspondants pour les unités hors des bureaux étaient de 2,530 hommes et de 334 femmes, dont 322 admissibles. Voir Tableau 8.

² Dans certains groupes industriels, le total déclaré des employées admissibles au congé de maternité diffère du nombre total des employées. La raison en est que certaines employées doivent accumuler une période minimale déterminée de service avant d'avoir droit au congé de maternité. Tous les employeurs qui exigent ainsi l'ancienneté n'ont pas déduit du total déclaré de leurs employées le nombre de celles qui ne possèdent pas la période de service requise; ils ont ainsi quelque peu "gonflé" le nombre des employées admissibles au congé de maternité. Un autre facteur est que dans certains cas seules les employées mariées ont droit au congé de maternité. La différence entre le nombre total des employées et le nombre des employées admissibles au congé de maternité s'explique en partie par la condition concernant le mariage: dans une proportion d'un quart dans le cas des emplois de bureau et dans une proportion d'un dixième dans le cas des emplois hors des bureaux.

TABLE 2 – OFFICE EMPLOYEES

**Maternity Leave Policies
by Industry Group**

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		1	2	3	4	5	6
		Logging and Mining	Food, Beverages, Tobacco	Leather and Textiles	Knitwear and Clothing	Furniture and Wood Industries	Paper Products and Printing
		— Abattage et mines	— Aliments, boissons et tabacs	— Cuir et textiles	— Tricots et vêtements	— Industries du meuble et du bois	— Produits du papier et imprimerie
No.							
	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	70	260	130	105	84	115
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	504	4385	2625	745	350	3620
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	56	40	31	77	16	65
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months	—	5	1	18	88	*
5	3 months	—	10	36	24	—	76
6	4 to 6 months	—	4	—	15	—	—
7	7 to 12 months	100	59	63	33	13	23
8	more than 12 months	—	21	—	10	—	—
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	—	43	20	28	14	3
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	79	63	10	38	56	7
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks	14	9	18	21	2	10
12	12 or 13 weeks	29	34	35	23	54	6
13	14 to 19 weeks	—	4	27	—	14	15
14	20 to 25 weeks	—	9	*	15	12	4
15	26 weeks	—	27	11	18	—	39
16	27 to 51 weeks	53	6	4	—	8	*
17	52 weeks	—	3	—	—	—	20
18	Unspecified period	4	9	4	23	10	5
19	Total normal leave can be extended	32	74	79	83	90	34
20	Total normal leave can be shortened	3	65	52	62	16	82
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	26	51	26	14	76	5
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks	—	—	—	—	3	—
23	6 to 8 weeks	100	44	40	—	97	100
24	9 to 12 weeks	—	5	13	100	—	—
25	13 weeks	—	41	—	—	—	—
26	14 to 39 weeks	—	10	46	—	—	—
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	26	51	28	14	76	8
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks	—	13	—	—	—	—
29	6 to 8 weeks	100	18	36	—	92	29
30	9 to 12 weeks	—	24	53	100	—	38
31	13 weeks	—	45	—	—	—	33
32	14 to 39 weeks	—	—	11	—	8	—

TABEAU 2 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

7	8	9	10	11	12	ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Primary Metal and Metal Fabricating — Métaux primaires et fabrication des métaux	Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) — Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)	Electrical Products — Produits des appareils et du matériel électriques	Chemicals — Produits chimiques	Miscellaneous Manufacturing — Fabrications diverse	Transportation and Storage — Transports et entreposage		
90	100	80	70	170	105	CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
1235	5440	3505	1589	1840	1230	Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
63	91	63	26	85	83	CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
—	—	—	—	4	3	L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé	3
75	36	86	40	19	—	Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	4
3	4	—	2	—	59	Moins de 3 mois	5
23	3	11	59	75	36	3 mois	6
—	56	3	—	2	2	De 4 à 6 mois	7
						De 7 à 12 mois	8
						Plus de 12 mois	8
24	54	53	71	70	54	L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception	9
52	61	9	73	75	49	L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse	10
9	—	11	10	5	8	DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
44	*	20	2	11	78	Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
—	5	*	21	2	4	Moins de 12 semaines	11
2	84	32	54	*	2	12 ou 13 semaines	12
28	3	33	—	21	7	De 14 à 19 semaines	13
—	—	2	—	57	—	De 20 à 25 semaines	14
2	7	—	13	—	—	26 semaines	15
16	*	2	—	4	*	De 27 à 51 semaines	16
						52 semaines	17
51	41	97	77	80	59	Durée non indiquée	18
75	97	100	98	81	20	Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé	19
						Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé	20
45	57	53	5	70	48	Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément	21
21	—	—	—	—	4	Durée du congé prénatal:	
18	—	38	36	12	93	Moins de 6 semaines	22
4	95	46	—	—	—	De 6 à 8 semaines	23
58	5	—	64	88	3	De 9 à 12 semaines	24
—	—	17	—	—	—	13 semaines	25
						De 14 à 39 semaines	26
45	57	53	5	70	48	Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément	27
21	—	51	—	—	4	Durée du congé postnatal:	
18	5	—	36	11	93	Moins de 6 semaines	28
4	—	46	64	*	—	De 6 à 8 semaines	29
58	95	—	—	8	3	De 9 à 12 semaines	30
—	—	3	—	81	—	13 semaines	31
						De 14 à 39 semaines	32

TABLE 2 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Industry Group

	ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE	13	14	15	16	17	18
		Communications	Utilities	Trade, Wholesale and Retail	Finance	Insurance and Real Estate	Hospitals
		Communications	Services d'utilité publique	Commerce, gros et détail	Finance	Assurance et immeuble	Hôpitaux
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	35	10	700	210	85	410
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	1775	5804	27300	20645	3250	14010
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	81	100	82	14	55	37
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months	5	—	6	—	—	—
5	3 months	63	35	*	—	—	63
6	4 to 6 months	—	52	55	—	12	6
7	7 to 12 months	28	14	35	71	88	31
8	more than 12 months	4	—	4	29	—	—
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	46	96	10	6	34	49
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	26	86	15	1	36	50
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks	10	3	3	*	2	*
12	12 or 13 weeks	38	83	51	78	22	8
13	14 to 19 weeks	*	14	2	7	13	48
14	20 to 25 weeks	—	*	12	8	32	20
15	26 weeks	51	—	29	1	28	10
16	27 to 51 weeks	—	—	*	3	*	10
17	52 weeks	—	—	—	2	2	—
18	Unspecified period	—	—	3	*	1	2
19	Total normal leave can be extended	74	97	90	90	50	55
20	Total normal leave can be shortened	92	62	98	93	26	83
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	90	96	11	10	87	79
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks	—	—	9	*	—	*
23	6 to 8 weeks	43	100	34	86	82	79
24	9 to 12 weeks	57	—	2	5	—	6
25	13 weeks	—	—	49	9	13	5
26	14 to 39 weeks	—	—	5	—	5	10
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	90	96	11	10	87	79
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks	25	50	7	*	—	*
29	6 to 8 weeks	18	50	24	11	33	10
30	9 to 12 weeks	*	—	13	71	40	71
31	13 weeks	—	—	56	9	—	8
32	14 to 39 weeks	57	—	*	8	27	11

TABLEAU 2 – EMPLOYÉS DE BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

19	20	21				ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	No.
Personal Services — Services personnels	Services to Business Management — Services aux directeurs d'entreprises	Miscellaneous Services — Services divers					
50	70	55				CADRE DE L'ENQUÊTE	
345	920	2065				Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%				Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
14	32	11				CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
—	—	—				L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé	3
—	14	80				Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
100	41	—				Moins de 3 mois	4
—	46	20				3 mois	5
—	—	—				De 4 à 6 mois	6
						De 7 à 12 mois	7
						Plus de 12 mois	8
1	17	10				L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception	9
3	7	*				L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse	10
—	16	10				DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
26	12	5				Durée normale totale du congé, en semaines	
—	11	—				(congé combiné, prénatal et postnatal):	
1	4	—				Moins de 12 semaines	11
—	—	*				12 ou 13 semaines	12
—	—	84				De 14 à 19 semaines	13
14	—	—				De 20 à 25 semaines	14
58	57	*				26 semaines	15
75	75	98				De 27 à 51 semaines	16
59	72	98				52 semaines	17
						Durée non indiquée	18
						Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé	19
						Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé	20
17	7	94				Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément	21
—	—	10				Durée du congé prénatal:	
100	100	90				Moins de 6 semaines	22
—	—	—				De 6 à 8 semaines	23
—	—	—				De 9 à 12 semaines	24
—	—	—				13 semaines	25
						De 14 à 39 semaines	26
3	7	94				Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément	27
—	—	10				Durée du congé postnatal:	
100	100	1				Moins de 6 semaines	28
—	—	—				De 6 à 8 semaines	29
—	—	—				De 9 à 12 semaines	30
—	—	—				13 semaines	31
—	—	89				De 14 à 39 semaines	32

TABLE 2 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		1	2	3	4	5	6
		Logging and Mining — Abattage et mines	Food, Beverages, Tobacco — Aliments, boissons et tabacs	Leather and Textiles — Cuir et textiles	Knitwear and Clothing — Tricots et vêtements	Furniture and Wood Industries — Industries du meuble et du bois	Paper Products and Printing — Produits du papier et imprimerie
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	90	100	80	70	170	105
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	1235	5440	3505	1589	1840	1230
	SENIORITY	%	%	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	43	94	63	67	85	89
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced	57	3	59	*	2	47
5	(b) accumulated throughout leave	43	97	11	95	98	53
6	(c) accumulated for part of leave	—	—	30	5	—	—
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	40	97	93	89	99	88
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	69	94	66	23	85	48
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor	100	100	100	100	34	100
10	(b) company doctor	48	55	39	92	66	90
11	(c) both own and company doctor	48	55	39	92	—	90
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)	65	6	20	12	36	61
13	(b) Equivalent of former position	27	7	26	—	—	30
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	—	—	—	—	—	—
15	(d) Some other position	—	—	8	—	5	—
16	(e) Former OR equivalent position	2	3	—	63	59	3
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	6	51	8	3	—	6
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	—	33	39	21	—	—

TABEAU 2 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

7	8	9	10	11	12	ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux	Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)	Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques	Chemicals Produits chimiques	Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse	Transportation and Storage Transports et entreposage		
70	260	130	105	84	115	CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
504	4385	2625	745	350	3620	Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
56	76	87	44	30	23	ANCIENNETÉ	
100	50	49	34	47	32	Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité	3
-	47	51	49	53	57	Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
-	3	-	17	-	11	a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé	4
						b) accumulée durant tout le congé	5
						c) accumulée durant une partie du congé	6
25	80	97	60	54	60	REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
33	83	33	3	80	41	L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail	7
92	100	31	100	100	83	L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail	8
8	24	82	-	-	18	Le certificat médical doit être signé par:	
-	24	13	-	-	*	a) son médecin personnel	9
						b) le médecin de la compagnie	10
						c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie	11
29	61	45	81	58	59	L'employée est réintégrée dans:	
-	19	11	-	-	14	a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé)	12
-	-	3	-	-	-	b) un emploi équivalent à son ancien emploi	13
-	*	11	12	-	-	c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté	14
18	7	14	-	42	24	d) un autre emploi	15
53	10	2	7	-	2	e) son ancien emploi OU un emploi équivalent	16
-	3	14	-	-	*	f) a), c) ou d), au choix	17
						g) a), b), c) ou d), au choix	18

TABLE 2 - OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		13	14	15	16	17	18
		Communications	Utilities	Trade, Wholesale and Retail	Finance	Insurance and Real Estate	Hospitals
		Communications	Services d'utilité publique	Commerce, gros et détail	Finance	Assurance et immeuble	Hôpitaux
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	35	10	700	210	85	410
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	1775	5804	27300	20645	3250	14010
	SENIORITY	%	%	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	96	100	92	18	53	59
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced	56	14	8	75	58	53
5	(b) accumulated throughout leave	44	86	90	25	39	40
6	(c) accumulated for part of leave	-	-	2	-	3	7
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	100	99	76	98	39	88
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	62	51	6	11	42	79
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor	100	100	99	100	25	97
10	(b) company doctor	-	-	1	-	75	9
11	(c) both own and company doctor	-	-	-	-	-	6
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)	21	4	17	2	56	77
13	(b) Equivalent of former position	73	-	16	7	4	12
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	-	14	-	-	-	1
15	(d) Some other position	-	-	44	-	-	-
16	(e) Former OR equivalent position	-	-	23	86	36	4
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	3	48	*	-	4	-
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	3	35	*	5	-	6

TABLEAU 2 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

19	20	21				
Personal Services	Services to Business Management	Miscellaneous Services				
Services personnels	Services aux directeurs d'entreprises	Services divers				
						ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION
						CADRE DE L'ENQUÊTE
50	70	55				Nombre total de rapports reçus 1
345	920	2065				Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2
%	%	%				ANCIENNETÉ
						Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité 3
72	49	10				Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:
						a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé 4
80	12	10				b) accumulée durant tout le congé 5
-	88	90				c) accumulée durant une partie du congé 6
20	-	-				REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ
						L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail 7
70	65	99				L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail 8
17	7	2				Le certificat médical doit être signé par:
						a) son médecin personnel 9
100	100	100				b) le médecin de la compagnie 10
-	-	-				c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie 11
-	-	-				L'employée est réintégrée dans:
						a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé) 12
86	78	12				b) un emploi équivalent à son ancien emploi 13
-	6	-				c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté 14
-	-	-				d) un autre emploi 15
-	-	84				e) son ancien emploi OU un emploi équivalent 16
14	16	4				f) a), c) ou d), au choix 17
-	-	*				g) a), b), c) ou d), au choix 18
-	-	-				

TABLE 2 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		1	2	3	4	5	6
		Logging and Mining — Abattage et mines	Food, Beverages, Tobacco — Aliments, boissons et tabacs	Leather and Textiles — Cuir et textiles	Knitwear and Clothing — Tricots et vêtements	Furniture and Wood Industries — Industries du meuble et du bois	Paper Products and Printing — Produits du papier et imprimerie
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	70	260	130	105	84	115
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	504	4385	2625	745	350	3620
		%	%	%	%	%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	3	*	2	—	—	*
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	—	11	16	—	—	10
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	60	9	51	36	10	48
	HEALTH BENEFITS						
6	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of: (a) Medical services connected with pregnancy including delivery	76	85	97	89	56	64
7	(b) Hospitalization for childbirth	72	81	94	87	50	63

TABLEAU 2 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

7	8	9	10	11	12	DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ	No.
Primary Metal and Metal Fabricating — Métaux primaires et fabrication des métaux	Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) — Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)	Electrical Products — Produits des appareils et du matériel électriques	Chemicals — Produits chimiques	Miscellaneous Manufacturing — Fabrications diverse	Transportation and Storage — Transports et entreposage		
90	100	80	70	170	105	CADRE DE L'ENQUÊTE	
						Nombre total de rapports reçus	1
1235	5440	3505	1589	1840	1230	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
%	%	%	%	%	%		
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
						L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité	3
2	—	—	—	2	2		
						L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité	4
35	—	—	—	—	30		
						L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines	5
52	57	14	15	4	43		
						PRESTATIONS – MALADIE	
						L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
						a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement	6
92	94	68	79	79	90		
						b) de l'hospitalisation pour l'accouchement	7
92	94	69	76	79	40		

TABLE 2 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		13	14	15	16	17	18
		Communications	Utilities	Trade, Wholesale and Retail	Finance	Insurance and Real Estate	Hospitals
		Communications	Services d'utilité publique	Commerce, gros et détail	Finance	Assurance et immeuble	Hôpitaux
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	35	10	700	210	85	410
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	1775	5894	27300	20645	3250	14010
		%	%	%	%	%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	—	3	*	*	—	—
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	7	*	7	—	11	8
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	3	*	4	*	3	7
	HEALTH BENEFITS						
	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:						
6	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	46	86	97	22	43	82
7	(b) Hospitalization for childbirth	30	86	95	22	43	83

TABEAU 2 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

19	20	21				DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ	
Personal Services	Services to Business Management	Miscellaneous Services					
Services personnels	Services aux directeurs d'entreprises	Services divers					
50	70	55				CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
						Nombre total de rapports reçus	1
345	920	2065				Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
%	%	%					
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
						L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité	3
—	8	*					
						L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité	4
—	15	—					
						L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines	5
—	37	9					
						PRESTATIONS – MALADIE	
						L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
87	56	99				a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement	6
87	38	97				b) de l'hospitalisation pour l'accouchement	7

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		1		2		3	
		Logging and Mining Abattage et mines		Food, Beverages, Tobacco Aliments, boissons et tabacs		Leather and Textiles Cuir et textiles	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.							
	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	70	—	240	20	105	25
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	504	—	2355	2030	875	1750
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	56	—	61	17	65	14
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months	—	—	7	—	2	—
5	3 months	—	—	12	—	8	100
6	4 to 6 months	—	—	5	—	—	—
7	7 to 12 months	100	—	50	100	90	—
8	more than 12 months	—	—	26	—	—	—
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	—	—	52	34	59	—
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	79	—	74	51	29	—
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks	14	—	2	17	54	—
12	12 or 13 weeks	29	—	32	37	7	49
13	14 to 19 weeks	—	—	8	—	13	34
14	20 to 25 weeks	—	—	17	—	3	—
15	26 weeks	—	—	10	46	—	17
16	27 to 51 weeks	53	—	11	—	11	—
17	52 weeks	—	—	5	—	—	—
18	Unspecified period	4	—	16	—	12	—
19	Total normal leave can be extended	32	—	77	71	71	83
20	Total normal leave can be shortened	3	—	49	83	87	35
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	26	—	66	34	15	31
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks	—	—	—	—	—	—
23	6 to 8 weeks	100	—	63	—	19	46
24	9 to 12 weeks	—	—	7	—	67	—
25	13 weeks	—	—	15	100	—	—
26	14 to 39 weeks	—	—	15	—	15	54
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	26	—	66	34	23	31
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks	—	—	19	—	—	—
29	6 to 8 weeks	100	—	25	—	10	46
30	9 to 12 weeks	—	—	35	—	50	54
31	13 weeks	—	—	21	100	—	—
32	14 to 39 weeks	—	—	—	—	40	—

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

4		5		6		ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Knitwear and Clothing Tricot et vêtements		Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois		Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
105	-	84	-	95	20	CADRE DE L'ENQUÊTE	
745	-	350	-	1170	2450	Nombre total de rapports reçus	
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	
77	-	16	-	20	87	CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
						L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé	
						Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
18	-	88	-	4	-	Moins de 3 mois	
24	-	-	-	17	83	3 mois	
15	-	-	-	-	-	De 4 à 6 mois	
33	-	13	-	78	17	De 7 à 12 mois	
10	-	-	-	-	-	Plus de 12 mois	
28	-	14	-	11	-	L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception	
38	-	56	-	21	-	L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse	
						DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
						Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
21	-	2	-	3	13	Moins de 12 semaines	
23	-	54	-	20	-	12 ou 13 semaines	
-	-	14	-	17	15	De 14 à 19 semaines	
15	-	12	-	12	-	De 20 à 25 semaines	
18	-	-	-	15	51	26 semaines	
-	-	8	-	2	-	De 27 à 51 semaines	
-	-	-	-	17	21	52 semaines	
23	-	10	-	15	-	Durée non indiquée	
83	-	90	-	78	13	Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé	
62	-	16	-	72	87	Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé	
14	-	76	-	16	-	Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément	
-	-	3	-	-	-	Durée du congé prénatal:	
-	-	97	-	100	-	Moins de 6 semaines	
100	-	-	-	-	-	De 6 à 8 semaines	
-	-	-	-	-	-	De 9 à 12 semaines	
-	-	-	-	-	-	13 semaines	
-	-	-	-	-	-	De 14 à 39 semaines	
14	-	76	-	24	-	Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément	
-	-	-	-	-	-	Durée du congé postnatal:	
-	-	92	-	29	-	Moins de 6 semaines	
100	-	-	-	38	-	De 6 à 8 semaines	
-	-	-	-	33	-	De 9 à 12 semaines	
-	-	8	-	-	-	13 semaines	
-	-	-	-	-	-	De 14 à 39 semaines	

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		7		8		9	
		Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux		Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)		Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.							
	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	80	♦♦	80	♦♦	60	20
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	535		960		1240	2265
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%		%		%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	68		44		29	81
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months	—		—		—	—
5	3 months	47		—		18	100
6	4 to 6 months	5		58		—	—
7	7 to 12 months	48		42		66	—
8	more than 12 months	—		—		16	—
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	55		17		*	81
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	43		59		5	11
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks	21		—		30	—
12	12 or 13 weeks	24		3		1	31
13	14 to 19 weeks	—		33		*	—
14	20 to 25 weeks	4		—		35	30
15	26 weeks	10		17		22	40
16	27 to 51 weeks	—		—		5	—
17	52 weeks	4		43		—	—
18	Unspecified period	36		3		7	—
19	Total normal leave can be extended	64		49		92	100
20	Total normal leave can be shortened	42		84		99	100
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	50		34		40	60
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks	43		—		—	—
23	6 to 8 weeks	38		—		1	51
24	9 to 12 weeks	8		48		87	31
25	13 weeks	11		52		—	—
26	14 to 39 weeks	—		—		12	18
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	50		34		40	60
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks	43		—		—	69
29	6 to 8 weeks	38		48		—	—
30	9 to 12 weeks	8		—		88	31
31	13 weeks	11		52		—	—
32	14 to 39 weeks	—		—		12	—

♦♦ Data omitted; too few observations

TABEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

10		11		12		ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Chemicals Produits chimiques		Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse		Transportation and Storage Transports et entreposage			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
						CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
63	♦♦	160	♦♦	95	♦♦	Nombre total de rapports reçus	1
805		860		355		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
%		%		%		CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
50		67		41		L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé	3
-		12		21		Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
40		50		-		Moins de 3 mois	4
2		-		52		3 mois	5
59		33		10		De 4 à 6 mois	6
-		5		17		De 7 à 12 mois	7
						Plus de 12 mois	8
43		36		38		L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception	9
47		47		21		L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse	10
						DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
						Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
20		10		28		Moins de 12 semaines	11
3		24		23		12 ou 13 semaines	12
42		3		14		De 14 à 19 semaines	13
9		1		8		De 20 à 25 semaines	14
-		44		25		26 semaines	15
-		7		-		De 27 à 51 semaines	16
26		-		-		52 semaines	17
-		9		1		Durée non indiquée	18
54		58		58		Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé	19
97		59		70		Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé	20
10		36		17		Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément	21
-		-		42		Durée du congé prénatal:	
36		48		33		Moins de 6 semaines	22
-		-		-		De 6 à 8 semaines	23
64		52		25		De 9 à 12 semaines	24
-		-		-		13 semaines	25
						De 14 à 39 semaines	26
10		36		17		Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément	27
-		-		42		Durée du congé postnatal:	
36		45		33		Moins de 6 semaines	28
64		3		-		De 6 à 8 semaines	29
-		32		25		De 9 à 12 semaines	30
-		19		-		13 semaines	31
						De 14 à 39 semaines	32

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		13		14		15	
		Communications Communications		Utilities Services d'utilité publique		Trade, Wholesale and Retail Commerce, gros et détail	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units.....	20	♦♦	♦♦	8	610	90
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave.....	200			5774	5720	21580
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%			%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer.....	73			100	64	87
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months.....	48			-	*	7
5	3 months.....	-			35	5	-
6	4 to 6 months.....	-			51	12	63
7	7 to 12 months.....	10			14	81	26
8	more than 12 months.....	41			-	1	5
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception.....	73			97	24	6
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy.....	35			86	35	10
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks.....	93			3	15	-
12	12 or 13 weeks.....	-			83	21	59
13	14 to 19 weeks.....	8			14	8	-
14	20 to 25 weeks.....	-			-	8	13
15	26 weeks.....	-			-	32	28
16	27 to 51 weeks.....	-			-	3	-
17	52 weeks.....	-			-	-	-
18	Unspecified period.....	-			-	13	-
19	Total normal leave can be extended.....	65			97	73	94
20	Total normal leave can be shortened.....	28			62	92	100
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave.....	8			97	28	6
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks.....	-			-	16	-
23	6 to 8 weeks.....	100			100	60	-
24	9 to 12 weeks.....	-			-	4	-
25	13 weeks.....	-			-	10	100
26	14 to 39 weeks.....	-			-	10	-
27	Post-natal leave is specified separately from total leave.....	8			97	30	6
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks.....	-			50	12	-
29	6 to 8 weeks.....	-			50	42	-
30	9 to 12 weeks.....	100			-	23	-
31	13 weeks.....	-			-	22	100
32	14 to 39 weeks.....	-			-	1	-

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

16		17		18		ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Finance Finance		Insurance and Real Estate Assurance et immeuble		Hospitals Hôpitaux			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
160	50	65	20	350	60	CADRE DE L'ENQUÊTE	
2245	18400	860	2390	5380	8630	Nombre total de rapports reçus	
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	
43	11	46	59	28	43	CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
-	-	-	-	-	-	L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé	
-	-	-	-	28	78	Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
-	-	53	-	20	-	Moins de 3 mois	
41	86	47	100	53	22	3 mois	
59	14	-	-	-	-	De 4 à 6 mois	
						De 7 à 12 mois	
						Plus de 12 mois	
31	3	53	27	42	53	L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception	
11	-	59	27	49	50	L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse	
						DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
*	-	7	-	*	-	Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
12	86	49	12	11	7	Moins de 12 semaines	
30	4	6	15	27	62	12 ou 13 semaines	
26	6	6	41	28	15	De 14 à 19 semaines	
12	-	17	32	12	9	De 20 à 25 semaines	
12	2	3	-	16	7	26 semaines	
-	2	7	-	-	-	De 27 à 51 semaines	
7	-	4	-	6	-	52 semaines	
						Durée non indiquée	
81	91	70	43	70	45	Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé	
47	99	55	15	67	93	Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé	
57	4	52	100	69	85	Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément	
2	-	-	-	1	-	Durée du congé prénatal:	
76	100	67	85	53	92	Moins de 6 semaines	
8	-	-	-	17	-	De 6 à 8 semaines	
14	-	-	15	16	-	De 9 à 12 semaines	
-	-	33	-	12	8	13 semaines	
						De 14 à 39 semaines	
57	4	52	100	69	85	Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément	
2	-	-	-	*	-	Durée du congé postnatal:	
18	-	67	27	14	8	Moins de 6 semaines	
54	100	33	41	51	81	De 6 à 8 semaines	
14	-	-	-	23	-	De 9 à 12 semaines	
13	-	-	32	11	11	13 semaines	
						De 14 à 39 semaines	

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		19		20	
		Personal Services Services personnels		Services to Business Management Services aux directeurs d'entreprises	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE				
1	Total Number of Reporting Units	50	—	70	—
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	345	—	920	—
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	14	—	32	—
	Specified length of service, including probationary period if any:				
4	Less than 3 months	—	—	—	—
5	3 months	—	—	14	—
6	4 to 6 months	100	—	41	—
7	7 to 12 months	—	—	46	—
8	more than 12 months	—	—	—	—
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	1	—	17	—
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	3	—	7	—
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE				
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:				
11	Less than 12 weeks	—	—	16	—
12	12 or 13 weeks	26	—	12	—
13	14 to 19 weeks	—	—	11	—
14	20 to 25 weeks	1	—	4	—
15	26 weeks	—	—	—	—
16	27 to 51 weeks	—	—	—	—
17	52 weeks	14	—	—	—
18	Unspecified period	56	—	57	—
19	Total normal leave can be extended	75	—	75	—
20	Total normal leave can be shortened	59	—	72	—
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	17	—	7	—
	Length of pre-natal leave:				
22	Less than 6 weeks	—	—	—	—
23	6 to 8 weeks	100	—	100	—
24	9 to 12 weeks	—	—	—	—
25	13 weeks	—	—	—	—
26	14 to 39 weeks	—	—	—	—
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	3	—	7	—
	Length of post-natal leave:				
28	Less than 6 weeks	—	—	—	—
29	6 to 8 weeks	100	—	100	—
30	9 to 12 weeks	—	—	—	—
31	13 weeks	—	—	—	—
32	14 to 39 weeks	—	—	—	—

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

21				ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Miscellaneous Services Services divers					
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50			← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
50	♦♦			CADRE DE L'ENQUÊTE	
335				Nombre total de rapports reçus 1	
✕				Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2	
67				CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
-				L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé 3	
80				Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
-				Moins de 3 mois 4	
20				3 mois 5	
-				De 4 à 6 mois 6	
				De 7 à 12 mois 7	
				Plus de 12 mois 8	
63				L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception 9	
6				L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse 10	
				DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
63				Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
31				Moins de 12 semaines 11	
-				12 ou 13 semaines 12	
-				De 14 à 19 semaines 13	
3				De 20 à 25 semaines 14	
-				26 semaines 15	
-				De 27 à 51 semaines 16	
3				52 semaines 17	
				Durée non indiquée 18	
90				Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé 19	
90				Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé 20	
64				Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément 21	
91				Durée du congé prénatal:	
9				Moins de 6 semaines 22	
-				De 6 à 8 semaines 23	
-				De 9 à 12 semaines 24	
-				13 semaines 25	
				De 14 à 39 semaines 26	
64				Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément 27	
91				Durée du congé postnatal:	
9				Moins de 6 semaines 28	
-				De 6 à 8 semaines 29	
-				De 9 à 12 semaines 30	
-				13 semaines 31	
				De 14 à 39 semaines 32	

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		1		2		3	
		Logging and Mining Abattage et mines		Food, Beverages, Tobacco Aliments, boissons et tabacs		Leather and Textiles Cuir et textiles	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.							
	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	70	-	240	20	105	25
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	504	-	2355	2030	875	1750
	SENIORITY	%	%	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	56	-	55	100	62	100
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced	100	-	43	54	94	35
5	(b) accumulated throughout leave	-	-	49	46	6	65
6	(c) accumulated for part of leave	-	-	8	-	-	-
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	25	-	62	100	91	100
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	33	-	80	88	31	34
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor	92	-	100	100	100	-
10	(b) company doctor	8	-	10	39	41	100
11	(c) both own and company doctor	-	-	10	39	41	-
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)	29	-	56	66	65	34
13	(b) Equivalent of former position	-	-	5	34	6	14
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	-	-	-	-	9	-
15	(d) Some other position	-	-	*	-	-	17
16	(e) Former OR equivalent position	18	-	14	-	2	20
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	53	-	19	-	5	-
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	-	-	6	-	13	14

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

4		5		6			
Knitwear and Clothing Tricot et vêtements		Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois		Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie		ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
						CADRE DE L'ENQUÊTE	No
105	-	84	-	95	20	Nombre total de rapports reçus	1
745	-	350	-	1170	2450	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
%	%	%	%	%	%	ANCIENNETÉ	
						Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité	3
44	-	30	-	38	15	Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
34	-	47	-	58	-	a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé	4
49	-	53	-	22	100	b) accumulée durant tout le congé	5
17	-	-	-	20	-	c) accumulée durant une partie du congé	6
						REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
60	-	54	-	82	49	L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail	7
3	-	80	-	51	36	L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail	8
						Le certificat médical doit être signé par:	
100	-	100	-	58	100	a) son médecin personnel	9
-	-	-	-	44	-	b) le médecin de la compagnie.....	10
-	-	-	-	2	-	c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie	11
						L'employée est réintégrée dans:	
81	-	58	-	76	51	a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé)	12
-	-	-	-	-	21	b) un emploi équivalent à son ancien emploi	13
-	-	-	-	-	-	c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté	14
12	-	-	-	-	-	d) un autre emploi	15
-	-	42	-	16	28	e) son ancien emploi OU un emploi équivalent	16
7	-	-	-	8	-	f) a), c) ou d), au choix	17
-	-	-	-	*	-	g) a), b), c) ou d), au choix	18

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		7		8		9	
		Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux		Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)		Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	80	♦♦	80	♦♦	60	20
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	535		860		1240	2265
	SENIORITY	%		%		%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	44		62		68	60
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced	4		32		42	69
5	(b) accumulated throughout leave	96		68		29	-
6	(c) accumulated for part of leave	-		-		29	31
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	92		78		79	100
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	82		62		60	69
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor	100		100		99	100
10	(b) company doctor	-		-		-	57
11	(c) both own and company doctor	-		-		-	57
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)	73		41		36	11
13	(b) Equivalent of former position	8		42		-	40
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	-		-		-	-
15	(d) Some other position	-		-		22	-
16	(e) Former OR equivalent position	5		17		-	-
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	14		-		23	-
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	-		-		19	49

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

10		11		12		ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Chemicals Produits chimiques		Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse		Transportation and Storage Transports et entreposage			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
						CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
63	♦♦	160	♦♦	95	♦♦	Nombre total de rapports reçus	1
805		860		355		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
%		%		%		ANCIENNETÉ	
35		67		63		Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité	3
						Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
3		5		76		a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé	4
80		95		24		b) accumulée durant tout le congé	5
18		-		-		c) accumulée durant une partie du congé	6
						REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
79		98		58		L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail	7
45		69		17		L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail	8
						Le certificat médical doit être signé par:	
100		90		100		a) son médecin personnel	9
92		10		-		b) le médecin de la compagnie.....	10
92		-		-		c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie	11
						L'employée est réintégrée dans:	
24		77		65		a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé)	12
-		-		4		b) un emploi équivalent à son ancien emploi	13
-		-		-		c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté	14
-		10		-		d) un autre emploi	15
28		13		10		e) son ancien emploi OU un emploi équivalent	16
6		-		21		f) a), c) ou d), au choix	17
42		-		-		g) a), b), c) ou d), au choix	18

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		13		14		15	
		Communications Communications		Utilities Services d'utilité publique		Trade, Wholesale and Retail Commerce, gros et détail	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.							
	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	20	♦♦	♦♦	8	610	90
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	200			5774	5720	21580
	SENIORITY	%			%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	65			100	72	97
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced	42			14	28	4
5	(b) accumulated throughout leave	58			86	58	96
6	(c) accumulated for part of leave	-			-	14	-
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	100			100	69	78
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	100			51	28	-
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor	100			100	99	-
10	(b) company doctor	-			-	1	-
11	(c) both own and company doctor	-			-	-	-
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)	43			3	57	6
13	(b) Equivalent of former position	-			-	13	17
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	-			14	-	-
15	(d) Some other position	-			-	4	55
16	(e) Former OR equivalent position	-			-	24	22
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	28			48	*	-
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	30			35	1	-

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

16		17		18		ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Finance Finance		Insurance and Real Estate Assurance et immeuble		Hospitals Hôpitaux			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
						CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
160	50	65	20	350	60	Nombre total de rapports reçus	1
2245	18400	860	2390	5380	8630	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
%	%	%	%	%	%		
61	12	54	53	89	40		
						ANCIENNETÉ	
						Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité	3
						Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
57	85	2	78	79	18	a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé	4
43	15	85	22	9	82	b) accumulée durant tout le congé	5
-	-	13	-	12	-	c) accumulée durant une partie du congé	6
						REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
79	100	59	32	79	93	L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail	7
50	6	43	41	69	85	L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail	8
						Le certificat médical doit être signé par:	
100	100	93	-	92	100	a) son médecin personnel	9
-	-	7	100	26	-	b) le médecin de la compagnie.....	10
-	-	-	-	18	-	c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie	11
						L'employée est réintégrée dans:	
15	-	48	59	80	76	a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé)	12
37	3	15	-	7	15	b) un emploi équivalent à son ancien emploi	13
-	-	-	-	3	-	c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté	14
-	-	-	-	-	-	d) un autre emploi	15
38	92	22	41	10	-	e) son ancien emploi OU un emploi équivalent	16
-	-	16	-	-	-	f) a), c) ou d), au choix	17
10	4	-	-	*	9	g) a), b), c) ou d), au choix	18

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		19		20	
		Personal Services Services personnels		Services to Business Management Services aux directeurs d'entreprises	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE				
1	Total Number of Reporting Units	50	-	70	-
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	345	-	920	-
	SENIORITY	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	72	-	49	-
	The policy provides that seniority is:				
4	(a) maintained at date on which leave commenced	80	-	12	-
5	(b) accumulated throughout leave	-	-	88	-
6	(c) accumulated for part of leave	20	-	-	-
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE				
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	70	-	65	-
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	17	-	7	-
	Medical certificate to be signed by:				
9	(a) her own doctor	100	-	100	-
10	(b) company doctor	-	-	-	-
11	(c) both own and company doctor	-	-	-	-
	Employee is reinstated in:				
12	(a) Former position (held when leave commenced)	86	-	78	-
13	(b) Equivalent of former position	-	-	6	-
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	-	-	-	-
15	(d) Some other position	-	-	-	-
16	(e) Former OR equivalent position	14	-	16	-
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	-	-	-	-
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	-	-	-	-

♦♦ Data omitted; too few observations

TABEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

21				ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Miscellaneous Services Services divers					
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50			← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
				CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
50	♦♦			Nombre total de rapports reçus	1
335				Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
%				ANCIENNETÉ	
				Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité	3
63				Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
				a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé	4
10				b) accumulée durant tout le congé	5
90				c) accumulée durant une partie du congé	6
-				REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
				L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail	7
91				L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail	8
12				Le certificat médical doit être signé par:	
				a) son médecin personnel	9
100				b) le médecin de la compagnie	10
-				c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie	11
-				L'employée est réintégrée dans:	
				a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé)	12
75				b) un emploi équivalent à son ancien emploi	13
-				c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté	14
-				d) un autre emploi	15
-				e) son ancien emploi OU un emploi équivalent	16
22				f) a), c) ou d), au choix	17
3				g) a), b), c) ou d), au choix	18
-					

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		1		2		3	
		Logging and Mining Abattage et mines		Food, Beverages, Tobacco Aliments, boissons et tabacs		Leather and Textiles Cuir et textiles	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	70	—	240	20	105	25
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	504	—	2 355	20 30	875	1750
	%	%	%	%	%	%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	3	—	*	—	6	—
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	—	—	11	12	47	—
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	60	—	3	17	22	66
	HEALTH BENEFITS						
	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:						
6	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	76	—	72	100	90	100
7	(b) Hospitalization for childbirth	72	—	65	100	81	100

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

4		5		6		DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ		
Knitwear and Clothing Tricot et vêtements		Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois		Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie				
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE		
						CADRE DE L'ENQUÊTE		No.
105	-	84	-	95	20	Nombre total de rapports reçus		1
745	-	350	-	1170	2450	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports		2
%	%	%	%	%	%			
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ		
-	-	-	-	2	-	L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité		3
-	-	-	-	-	15	L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité		4
36	-	10	-	16	64	L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines		5
						PRESTATIONS – MALADIE		
						L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:		
89	-	56	-	61	66	a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement		6
87	-	50	-	57	66	b) de l'hospitalisation pour l'accouchement		

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		7		8		9	
		Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux		Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)		Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	80	♦♦	80	♦♦	60	20
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	535		860		1240	2265
		%		%		%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	6		-		-	-
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	5		-		-	-
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	66		35		21	11
	HEALTH BENEFITS						
6	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of: (a) Medical services connected with pregnancy including delivery	81		64		83	60
7	(b) Hospitalization for childbirth	81		60		84	60

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

10		11		12		DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ		
Chemicals Produits chimiques		Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse		Transportation and Storage Transports et entreposage				
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE		
<div>63♦♦160♦♦95♦♦</div> <div>805860355</div> <div>%%</div>						CADRE DE L'ENQUÊTE		No.
						Nombre total de rapports reçus		1
						Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports		2
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ		
						L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité		3
						L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité		4
						L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines		5
<div>3091</div>						PRESTATIONS – MALADIE		
						L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:		
						a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement		6
						b) de l'hospitalisation pour l'accouchement		7
58		55		66				
52		55		41				

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		13		14		15	
		Communications Communications		Utilities Services d'utilité publique		Trade, Wholesale and Retail Commerce, gros et détail	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	20	♦♦	♦♦	8	610	90
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	200			5774	5720	21580
		4%			7%	9%	5%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	-			3	5	-
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	65			-	11	6
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	30			-	17	-
	HEALTH BENEFITS						
6	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of: (a) Medical services connected with pregnancy including delivery	73			86	85	100
7	(b) Hospitalization for childbirth	73			86	75	100

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

16		17		18		DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ
Finance Finance		Insurance and Real Estate Assurance et immeuble		Hospitals Hôpitaux		
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE
160	50	65	20	350	60	CADRE DE L'ENQUÊTE
2245	18400	860	2390	5380	8630	Nombre total de rapports reçus
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ
						L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité
*	-	-	-	-	-	
						L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité
-	-	-	15	8	7	
						L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines
*	-	11	-	17	-	
						PRESTATIONS – MALADIE
						L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:
90	14	74	32	65	93	a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement
90	14	74	32	66	93	b) de l'hospitalisation pour l'accouchement

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 3 – OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		19		20	
		Personal Services Services personnels		Services to Business Management Services aux directeurs d'entreprises	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE				
1	Total Number of Reporting Units	50	—	70	—
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	345	—	920	—
		5%	4%	4%	4%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY				
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	—	—	8	—
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	—	—	15	—
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	—	—	37	—
	HEALTH BENEFITS				
	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:				
6	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	87	—	56	—
7	(b) Hospitalization for childbirth	87	—	38	—

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 3 – EMPLOYÉS DE BUREAUX
Politiques de congé de maternité selon la taille de
de l'unité déclarante et la branche d'activité industrielle

21				DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ	
Miscellaneous Services Services divers					
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50			← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
				No.	
				CADRE DE L'ENQUÊTE	
50	♦♦	Nombre total de rapports reçus		1	
335		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports		2	
5					
				REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
6		L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité		3	
—		L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité		4	
54		L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines		5	
				PRESTATIONS — MALADIE	
				L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
91		a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement		6	
84		b) de l'hospitalisation pour l'accouchement		7	

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 4 - NON-OFFICE EMPLOYEES

Maternity Leave Policies
by Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		2	3	4	5	6	7
		Food, Beverages, Tobacco	Leather and Textiles	Knitwear and Clothing	Furniture and Wood Industries	Paper Products and Printing	Primary Metal and Metal Fabricating
		Aliments, boissons et tabacs	Cuir et textiles	Tricots et vêtements	Industries du meuble et du bois	Produits du papier et imprimerie	Métaux primaires et fabrication des métaux
No.							
	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	225	150	105	56	120	95
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	24 155	12 080	8 940	14 07	3 910	2250
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	70	32	68	38	69	76
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months	11	-	9	58	1	22
5	3 months	3	36	17	-	50	29
6	4 to 6 months	3	7	46	-	35	18
7	7 to 12 months	71	24	26	42	13	32
8	more than 12 months	12	33	2	-	-	-
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	48	19	14	19	29	49
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	59	32	22	33	38	52
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks	2	9	13	-	1	6
12	12 or 13 weeks	9	14	16	47	7	16
13	14 to 19 weeks	4	26	-	-	6	-
14	20 to 25 weeks	22	6	26	25	23	16
15	26 weeks	26	18	25	9	6	28
16	27 to 51 weeks	5	15	-	13	16	4
17	52 weeks	20	-	-	-	39	*
18	Unspecified period	12	11	22	5	2	29
19	Total normal leave can be extended	57	67	62	86	60	58
20	Total normal leave can be shortened	83	61	58	55	95	60
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	39	58	15	57	26	37
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks	-	6	-	-	-	-
23	6 to 8 weeks	15	3	-	100	20	26
24	9 to 12 weeks	11	15	100	-	20	-
25	13 weeks	20	16	-	-	-	38
26	14 to 39 weeks	54	60	-	-	60	36
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	47	65	15	57	26	54
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks	9	7	-	-	-	-
29	6 to 8 weeks	19	2	-	83	12	18
30	9 to 12 weeks	52	45	100	-	88	81
31	13 weeks	16	24	-	-	-	*
32	14 to 39 weeks	4	22	-	17	-	-

TABLEAU 4 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

8	9	10	11	12	13	ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Machinery and Transportation Equipment (except Electrical)	Electrical Products	Chemicals	Miscellaneous Manufacturing	Transportation and Storage	Communications		
Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)	Produits des appareils et du matériel électriques	Produits chimiques	Fabrications diverse	Transports et entreposage	Communications		
50	105	42	150	15	35	CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
5350	13730	3045	12650	160	2225	Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
45	69	18	82	-	74	CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
						L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé	3
78	25	-	-	-	*	Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
22	42	42	56	-	88	Moins de 3 mois	4
-	-	22	-	-	-	3 mois	5
-	7	37	42	-	10	De 4 à 6 mois	6
-	26	-	1	-	*	De 7 à 12 mois	7
						Plus de 12 mois	8
13	50	82	45	-	34	L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception	9
23	29	82	27	6	5	L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse	10
						DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
-	3	8	3	94	2	Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
-	17	-	4	6	30	Moins de 12 semaines	11
51	2	82	-	-	3	12 ou 13 semaines	12
13	39	4	-	-	-	De 14 à 19 semaines	13
-	37	-	77	-	65	De 20 à 25 semaines	14
-	2	-	12	-	-	26 semaines	15
35	-	7	-	-	-	De 27 à 51 semaines	16
-	-	-	4	-	-	52 semaines	17
						Durée non indiquée	18
55	82	86	23	100	95	Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé	19
90	94	92	80	94	96	Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé	20
23	62	-	69	6	98	Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément	21
-	-	-	-	-	-	Durée du congé prénatal:	
-	22	-	*	100	34	Moins de 6 semaines	22
85	49	-	-	-	66	De 6 à 8 semaines	23
-	16	-	96	-	-	De 9 à 12 semaines	24
15	13	-	3	-	-	13 semaines	25
						De 14 à 39 semaines	26
23	62	-	69	6	98	Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément	27
15	20	-	-	-	5	Durée du congé postnatal:	
43	15	-	*	100	26	Moins de 6 semaines	28
-	54	-	-	-	3	De 6 à 8 semaines	29
43	8	-	89	-	-	De 9 à 12 semaines	30
-	4	-	10	-	66	13 semaines	31
						De 14 à 39 semaines	32

TABLE 4 - NON-OFFICE EMPLOYEES

Maternity Leave Policies
by Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		15	18	19
		Trade, Wholesale and Retail	Hospitals	Personal Services
		Commerce, gros et détail	Hôpitaux	Services personnels
No.	SURVEY COVERAGE			
1	Total Number of Reporting Units	480	420	80
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	33290	72710	2660
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	90	34	36
	Specified length of service, including probationary period if any:			
4	Less than 3 months	*	-	57
5	3 months	3	38	-
6	4 to 6 months	72	8	26
7	7 to 12 months	24	54	13
8	more than 12 months	*	-	3
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	3	49	18
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	11	42	10
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE			
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:			
11	Less than 12 weeks	7	*	1
12	12 or 13 weeks	64	9	19
13	14 to 19 weeks	1	27	-
14	20 to 25 weeks	7	32	18
15	26 weeks	5	12	-
16	27 to 31 weeks	3	12	-
17	32 weeks	-	-	14
18	Unspecified period	13	7	48
19	Total normal leave can be extended	87	61	78
20	Total normal leave can be shortened	92	79	70
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	6	64	22
	Length of pre-natal leave:			
22	Less than 6 weeks	*	*	-
23	6 to 8 weeks	30	73	74
24	9 to 12 weeks	2	8	26
25	13 weeks	43	7	-
26	14 to 39 weeks	24	11	-
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	17	65	15
	Length of post-natal leave:			
28	Less than 6 weeks	*	*	-
29	6 to 8 weeks	6	18	63
30	9 to 12 weeks	6	52	37
31	13 weeks	87	9	-
32	14 to 39 weeks	-	20	-

TABLEAU 4 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

20 – 21			
Services, Other Than Personal Services, autre que personnels		ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
			No.
45		CADRE DE L'ENQUÊTE	
		Nombre total de rapports reçus	1
1280		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
%		CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
41		L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé	3
		Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
-		Moins de 3 mois	4
8		3 mois	5
-		De 4 à 6 mois	6
92		De 7 à 12 mois	7
-		Plus de 12 mois	8
12		L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception	9
6		L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse	10
		DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
		Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
-		Moins de 12 semaines	11
9		12 ou 13 semaines	12
29		De 14 à 19 semaines	13
9		De 20 à 25 semaines	14
-		26 semaines	15
-		De 27 à 31 semaines	16
-		32 semaines	17
53		Durée non indiquée	18
88		Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé	19
91		Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé	20
9		Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément	21
		Durée du congé prénatal:	
-		Moins de 6 semaines	22
63		De 6 à 8 semaines	23
-		De 9 à 12 semaines	24
-		13 semaines	25
38		De 14 à 39 semaines	26
9		Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément	27
		Durée du congé postnatal:	
38		Moins de 6 semaines	28
63		De 6 à 8 semaines	29
-		De 9 à 12 semaines	30
-		13 semaines	31
-		De 14 à 39 semaines	32

TABLE 4 - NON-OFFICE EMPLOYEES

**Maternity Leave Policies
by Industry Group**

SENIORITY AND REINSTATEMENT		2	3	4	5	6	7
		Food, Beverages, Tobacco Aliments, boissons et tabacs	Leather and Textiles Cuir et textiles	Knitwear and Clothing Tricots et vêtements	Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois	Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie	Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	225	150	105	56	120	95
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	24 155	120 80	89 40	14 07	39 10	22 50
	SENIORITY	%	%	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	96	79	59	95	44	78
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced	38	45	12	65	15	7
5	(b) accumulated throughout leave	51	51	69	35	85	93
6	(c) accumulated for part of leave	11	4	20	-	-	-
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	81	97	74	97	95	64
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	77	55	10	49	54	66
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor	84	82	100	100	100	100
10	(b) company doctor	33	35	-	-	5	25
11	(c) both own and company doctor	17	17	-	-	4	25
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)	48	37	89	76	42	67
13	(b) Equivalent of former position	-	5	-	-	31	8
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	16	6	-	-	21	2
15	(d) Some other position	2	18	7	-	-	-
16	(e) Former OR equivalent position	1	8	-	24	4	-
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	15	21	3	-	-	23
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	17	6	-	-	2	-

TABLEAU 4 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

**Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle**

8	9	10	11	12	13	ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) — Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)	Electrical Products — Produits des appareils et du matériel électriques	Chemicals — Produits chimiques	Miscellaneous Manufacturing — Fabrications diverse	Transportation and Storage — Transports et entreposage	Communications — Communications		
50	105	42	150	15	35	CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
5350	13730	3045	12650	160	2225	Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
100	93	11	92	—	100	ANCIENNETÉ	
						Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité	3
						Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
35	28	37	50	—	66	a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé	4
65	39	63	50	—	34	b) accumulée durant tout le congé	5
—	33	—	—	—	—	c) accumulée durant une partie du congé	6
						REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
100	94	89	99	94	100	L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail	7
90	85	82	56	6	70	L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail	8
						Le certificat médical doit être signé par:	
100	100	100	91	100	100	a) son médecin personnel	9
11	35	100	62	—	—	b) le médecin de la compagnie.....	10
11	35	100	53	—	—	c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie	11
						L'employée est réintégrée dans:	
41	30	18	23	94	29	a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé)	12
10	1	—	—	—	5	b) un emploi équivalent à son ancien emploi	13
3	30	—	35	—	65	c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté	14
—	—	—	29	—	—	d) un autre emploi	15
35	—	—	11	6	—	e) son ancien emploi OU un emploi équivalent	16
10	4	—	2	—	*	f) a), c) ou d), au choix	17
—	34	82	—	—	*	g) a), b), c) ou d), au choix	18

TABLE 4 – NON-OFFICE EMPLOYEES

Maternity Leave Policies

by Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		15	18	19
		Trade, Wholesale and Retail	Hospitals	Personal Services
		Commerce, gros et détail	Hôpitaux	Services personnels
No.	SURVEY COVERAGE			
1	Total Number of Reporting Units	480	420	80
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	33290	72710	2660
	SENIORITY	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	93	53	54
	The policy provides that seniority is:			
4	(a) maintained at date on which leave commenced	10	75	80
5	(b) accumulated throughout leave	90	18	2
6	(c) accumulated for part of leave	*	6	18
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE			
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	94	87	61
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	3	67	21
	Medical certificate to be signed by:			
9	(a) her own doctor	100	98	100
10	(b) company doctor	—	8	—
11	(c) both own and company doctor	—	5	—
	Employee is reinstated in:			
12	(a) Former position (held when leave commenced)	19	63	86
13	(b) Equivalent of former position	13	15	—
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	—	2	5
15	(d) Some other position	63	—	—
16	(e) Former OR equivalent position	4	8	9
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	1	5	—
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	—	8	—

TABEAU 4 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

**Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle**

20 – 21		
Services, Other Than Personal Services, autre que personnels		ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION
		CADRE DE L'ENQUÊTE
45		Nombre total de rapports reçus 1
1280		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2
%		ANCIENNETÉ
		Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité 3
38		Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:
		a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé 4
23		b) accumulée durant tout le congé 5
77		c) accumulée durant une partie du congé 6
-		
		REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ
47		L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail 7
9		L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail 8
		Le certificat médical doit être signé par:
100		a) son médecin personnel 9
-		b) le médecin de la compagnie 10
-		c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie 11
		L'employée est réintégrée dans:
53		a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé) 12
6		b) un emploi équivalent à son ancien emploi 13
-		c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté 14
-		d) un autre emploi 15
38		e) son ancien emploi OU un emploi équivalent 16
3		f) a), c) ou d), au choix 17
-		g) a), b), c) ou d), au choix 18

TABLE 4 - NON-OFFICE EMPLOYEES

**Maternity Leave Policies
by Industry Group**

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		2	3	4	5	6	7
		Food, Beverages, Tobacco	Leather and Textiles	Knitwear and Clothing	Furniture and Wood Industries	Paper Products and Printing	Primary Metal and Metal Fabricating
		Aliments, boissons et tabacs	Cuir et textiles	Tricots et vêtements	Industries du meuble et du bois	Produits du papier et imprimerie	Métaux primaires et fabrication des métaux
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	225	150	105	56	120	95
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	24 155	120 80	8940	1407	3910	2250
		%	%	%	%	%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	-	-	-	-	*	-
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	12	-	-	-	2	6
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	18	40	30	13	36	34
	HEALTH BENEFITS						
6	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:						
	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	68	75	63	77	57	88
7	(b) Hospitalization for childbirth	61	68	59	61	45	86

TABLEAU 4 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

8	9	10	11	12	13	DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ	
Machinery and Transportation Equipment (except Electrical)	Electrical Products	Chemicals	Miscellaneous Manufacturing	Transportation and Storage	Communications		
Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)	Produits des appareils et du matériel électriques	Produits chimiques	Fabrications diverse	Transports et entreposage	Communications		
50	105	42	150	15	35	CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
5 350	137 30	3045	12650	160	2225	Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
-	-	-	1	-	-	L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité	3
-	-	-	-	-	*	L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité	4
59	23	11	21	-	*	L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines	5
						PRESTATIONS – MALADIE	
49	77	18	92	94	34	L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
59	80	18	92	94	9	a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement	6
						b) de l'hospitalisation pour l'accouchement	7

TABLE 4 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		15	18	19
		Trade, Wholesale and Retail	Hospitals	Personal Services
		Commerce, gros et détail	Hôpitaux	Services personnels
No.	SURVEY COVERAGE			
1	Total Number of Reporting Units	480	420	80
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	33290	72710	2660
		%	%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY			
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	—	—	—
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	*	7	—
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	9	5	—
	HEALTH BENEFITS			
	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:			
6	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	89	70	52
7	(b) Hospitalization for childbirth	88	71	52

TABLEAU 4 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la branche d'activité industrielle

20 – 21 Services, Other Than Personal Services, autre que personnels	DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ
45 1280 %	<div>CADRE DE L'ENQUÊTE</div> <div> <div>Nombre total de rapports reçus 1</div> <div>Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2</div> </div> <div>REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ</div> <div> <div>L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité 3</div> <div>L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité 4</div> <div>L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines 5</div> </div> <div>PRESTATIONS – MALADIE</div> <div> <div>L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:</div> <div> <div>a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement 6</div> <div>b) de l'hospitalisation pour l'accouchement 7</div> </div> </div>

TABLE 5 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		2		3		4	
		Logging and Mining Abattage et mines		Leather and Textiles Cuir et textiles		Knitwear and Clothing Tricots et vêtements	
		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →							
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	110	115	90	60	45	60
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	2505	21650	1790	10290	1115	7825
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	58	71	41	31	19	75
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months	—	12	—	—	—	9
5	3 months	4	3	—	45	—	17
6	4 to 6 months	30	—	37	—	—	48
7	7 to 12 months	62	72	46	19	49	26
8	more than 12 months	4	13	17	36	51	—
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	30	50	8	21	23	12
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	71	58	21	34	—	25
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks	2	2	15	8	9	13
12	12 or 13 weeks	22	8	14	14	24	15
13	14 to 19 weeks	2	4	9	30	—	—
14	20 to 25 weeks	17	22	26	3	10	28
15	26 weeks	17	28	—	21	—	28
16	27 to 51 weeks	14	4	5	17	—	—
17	52 weeks	—	22	—	—	—	—
18	Unspecified period	26	11	32	7	57	16
19	Total normal leave can be extended	62	56	72	66	42	65
20	Total normal leave can be shortened	66	85	84	57	46	60
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	45	38	43	60	10	16
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks	—	—	—	7	—	—
23	6 to 8 weeks	52	10	31	—	—	—
24	9 to 12 weeks	8	12	57	10	100	100
25	13 weeks	18	20	—	18	—	—
26	14 to 39 weeks	22	58	12	65	—	—
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	54	46	50	67	10	16
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks	21	8	14	6	—	—
29	6 to 8 weeks	36	16	22	—	—	—
30	9 to 12 weeks	28	56	64	42	100	100
31	13 weeks	15	16	—	27	—	—
32	14 to 39 weeks	—	4	—	25	—	—

TABEAU 5 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

**Politiques de congé de maternité
selon la taille de l'unité déclarante
et la branche d'activité industrielle**

5		6		7		ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois		Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie		Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
56	-	95	25	75	20	CADRE DE L'ENQUÊTE	
1407	-	1445	2465	960	1290	Nombre total de rapports reçus 1	
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2	
38	-	37	87	44	100	CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
						L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé 3	
58	-	6	-	-	29	Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
-	-	29	56	39	24	Moins de 3 mois 4	
-	-	-	44	2	23	3 mois 5	
42	-	65	-	59	23	De 4 à 6 mois 6	
-	-	-	-	-	-	De 7 à 12 mois 7	
						Plus de 12 mois 8	
19	-	40	23	52	47	L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception 9	
33	-	37	38	52	52	L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse 10	
						DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
-	-	4	-	13	-	Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
47	-	19	-	39	-	Moins de 12 semaines 11	
-	-	17	-	-	-	12 ou 13 semaines 12	
25	-	36	16	4	24	De 14 à 19 semaines 13	
9	-	16	-	4	47	De 20 à 25 semaines 14	
13	-	4	23	9	-	26 semaines 15	
-	-	-	62	1	-	De 27 à 51 semaines 16	
5	-	4	-	30	29	52 semaines 17	
						Durée non indiquée 18	
86	-	76	52	67	52	Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé 19	
55	-	88	100	36	77	Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé 20	
57	-	33	23	23	48	Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément 21	
-	-	-	-	-	-	Durée du congé prénatal:	
100	-	43	-	98	-	Moins de 6 semaines 22	
-	-	43	-	-	-	De 6 à 8 semaines 23	
-	-	-	-	2	51	De 9 à 12 semaines 24	
-	-	14	100	-	49	13 semaines 25	
						De 14 à 39 semaines 26	
57	-	33	23	23	77	Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément 27	
-	-	-	-	-	-	Durée du congé postnatal:	
83	-	26	-	98	-	Moins de 6 semaines 28	
-	-	74	100	-	100	De 6 à 8 semaines 29	
-	-	-	-	2	-	De 9 à 12 semaines 30	
17	-	-	-	-	-	13 semaines 31	
						De 14 à 39 semaines 32	

TABLE 5 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		8		9		10	
		Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)		Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques		Chemicals Produits chimiques	
		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →							
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	♦♦	40	50	55	35	♦♦
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave		5 170	1245	12485	560	
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS		%	%	%	%	
3	Employee must have a specified length of service with employer		47	82	68	99	
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months		78	2	28	-	
5	3 months		22	63	39	42	
6	4 to 6 months		-	-	-	22	
7	7 to 12 months		-	35	3	37	
8	more than 12 months		-	-	29	-	
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception		10	34	52	1	
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy		21	10	30	1	
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks		-	35	-	41	
12	12 or 13 weeks		-	12	17	-	
13	14 to 19 weeks		53	-	2	1	
14	20 to 25 weeks		10	10	42	21	
15	26 weeks		-	17	39	-	
16	27 to 51 weeks		-	26	-	-	
17	52 weeks		37	-	-	36	
18	Unspecified period		-	-	-	-	
19	Total normal leave can be extended		53	59	84	23	
20	Total normal leave can be shortened		90	65	97	59	
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave		21	36	64	-	
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks		-	-	-	-	
23	6 to 8 weeks		-	-	23	-	
24	9 to 12 weeks		100	27	50	-	
25	13 weeks		-	-	17	-	
26	14 to 39 weeks		-	73	9	-	
27	Post-natal leave is specified separately from total leave		21	36	64	-	
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks		-	-	21	-	
29	6 to 8 weeks		50	-	16	-	
30	9 to 12 weeks		-	28	55	-	
31	13 weeks		50	-	8	-	
32	14 to 39 weeks		-	72	-	-	

♦♦ Data omitted: too few observations

TABLEAU 5 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la taille de l'unité déclarante
et la branche d'activité industrielle

11		12		13		ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse		Transportation and Storage Transports et entreposage		Communications Communications			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
90	60	♦♦	♦♦	25	♦♦	CADRE DE L'ENQUÊTE	
1890	10760			210		Nombre total de rapports reçus 1	
%	%			%		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2	
47	89			90		CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
-	-			5		L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé 3	
84	54			-		Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
-	-			-		Moins de 3 mois 4	
-	46			89		3 mois 5	
16	-			5		De 4 à 6 mois 6	
						De 7 à 12 mois 7	
						Plus de 12 mois 8	
30	47			90		L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception 9	
34	26			57		L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse 10	
19	-			19		DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
24	-			52		Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
-	-			29		Moins de 12 semaines 11	
-	-			-		12 ou 13 semaines 12	
17	88			-		De 14 à 19 semaines 13	
12	12			-		De 20 à 25 semaines 14	
-	-			-		26 semaines 15	
28	-			-		De 27 à 51 semaines 16	
				-		52 semaines 17	
58	17			43		Durée non indiquée 18	
79	80			62		Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé 19	
						Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé 20	
34	75			81		Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément 21	
-	-			-		Durée du congé prénatal:	
13	-			100		Moins de 6 semaines 22	
-	-			-		De 6 à 8 semaines 23	
52	100			-		De 9 à 12 semaines 24	
36	-			-		13 semaines 25	
				-		De 14 à 39 semaines 26	
34	75			81		Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément 27	
-	-			65		Durée du congé postnatal:	
13	-			-		Moins de 6 semaines 28	
-	-			35		De 6 à 8 semaines 29	
52	92			-		De 9 à 12 semaines 30	
36	8			-		13 semaines 31	
				-		De 14 à 39 semaines 32	

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 5 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		15		18	
		Trade, Wholesale and Retail Commerce, gros et détail		Hospitals Hôpitaux	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE				
1	Total Number of Reporting Units	410	70	120	300
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	7460	25830	3910	68800
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	56	100	37	34
	Specified length of service, including probationary period if any:				
4	Less than 3 months	4	-	-	-
5	3 months	21	-	44	38
6	4 to 6 months	5	83	-	9
7	7 to 12 months	66	17	56	53
8	more than 12 months	5	-	-	-
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	14	-	34	50
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	29	6	40	42
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE				
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:				
11	Less than 12 weeks	20	3	9	-
12	12 or 13 weeks	10	80	45	7
13	14 to 19 weeks	5	-	12	28
14	20 to 25 weeks	30	-	18	33
15	26 weeks	12	3	5	13
16	27 to 51 weeks	13	-	-	13
17	52 weeks	-	-	-	-
18	Unspecified period	10	14	11	7
19	Total normal leave can be extended	84	88	70	60
20	Total normal leave can be shortened	93	91	47	81
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	29	-	63	64
	Length of pre-natal leave:				
22	Less than 6 weeks	*	-	18	-
23	6 to 8 weeks	30	-	45	74
24	9 to 12 weeks	2	-	9	8
25	13 weeks	43	-	12	7
26	14 to 39 weeks	24	-	17	11
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	35	11	63	65
	Length of post-natal leave:				
28	Less than 6 weeks	2	-	16	-
29	6 to 8 weeks	12	-	29	17
30	9 to 12 weeks	13	-	47	53
31	13 weeks	73	100	-	9
32	14 to 39 weeks	-	-	9	21

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 5 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la taille de l'unité déclarante
et la branche d'activité industrielle

19		20 - 21		ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Personal Services Services personnels		Services, Other Than Personal Services, autre que personnels			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
60	20	35	♦♦	CADRE DE L'ENQUÊTE	N
1290	1370	350		Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
12	58	43		CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
				L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé	3
				Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
-	68	-		Moins de 3 mois	4
-	-	27		3 mois	5
-	32	-		De 4 à 6 mois	6
81	-	73		De 7 à 12 mois	7
19	-	-		Plus de 12 mois	8
12	24	43		L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception	9
20	-	21		L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse	10
				DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
				Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
3	-	-		Moins de 12 semaines	11
20	18	31		12 ou 13 semaines	12
-	-	-		De 14 à 19 semaines	13
12	24	34		De 20 à 25 semaines	14
-	-	-		26 semaines	15
-	-	-		De 27 à 51 semaines	16
10	18	-		52 semaines	17
56	39	34		Durée non indiquée	18
100	58	56		Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé	19
78	64	66		Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé	20
45	-	34		Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément	21
				Durée du congé prénatal:	
-	-	-		Moins de 6 semaines	22
74	-	63		De 6 à 8 semaines	23
26	-	-		De 9 à 12 semaines	24
-	-	-		13 semaines	25
-	-	38		De 14 à 39 semaines	26
31	-	34		Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément	27
				Durée du congé postnatal:	
-	-	38		Moins de 6 semaines	28
63	-	63		De 6 à 8 semaines	29
37	-	-		De 9 à 12 semaines	30
-	-	-		13 semaines	31
-	-	-		De 14 à 39 semaines	32

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 5 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		2		3		4	
		Food, Beverages, Tobacco Aliments, boissons et tabacs		Leather and Textiles Cuir et textiles		Knitwear and Clothing Tricot et vêtements	
		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →							
No.							
	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	110	115	90	60	45	60
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	2505	21650	1790	10290	1115	7825
	SENIORITY	%	%	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	82	98	54	83	28	64
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced	42	37	60	44	17	11
5	(b) accumulated throughout leave	55	51	40	53	35	71
6	(c) accumulated for part of leave	3	12	-	4	48	18
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	52	85	78	100	87	72
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	85	76	45	57	18	9
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor	100	82	100	80	100	100
10	(b) company doctor	-	37	1	40	-	-
11	(c) both own and company doctor	-	19	1	20	-	-
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)	64	46	74	30	100	88
13	(b) Equivalent of former position	-	-	9	4	-	-
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	3	18	5	6	-	-
15	(d) Some other position	-	3	-	21	-	8
16	(e) Former OR equivalent position	13	-	11	7	-	-
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	12	15	-	25	-	4
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	8	18	*	7	-	-

TABLEAU 5 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

**Politiques de congé de maternité
selon la taille de l'unité déclarante
et la branche d'activité industrielle**

5		6		7		ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois		Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie		Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
56	-	95	25	75	20	CADRE DE L'ENQUÊTE	
1407	-	1445	2465	960	1290	Nombre total de rapports reçus 1	
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2	
95	-	53	38	49	100	ANCIENNETÉ	
65	-	34	-	29	-	Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité 3	
35	-	66	100	72	100	Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
-	-	-	-	-	-	a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé 4	
						b) accumulée durant tout le congé 5	
						c) accumulée durant une partie du congé 6	
97	-	87	100	86	48	REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
49	-	63	48	82	53	L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail 7	
100	-	99	100	100	100	L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail 8	
-	-	11	-	-	54	Le certificat médical doit être signé par:	
-	-	10	-	-	54	a) son médecin personnel 9	
						b) le médecin de la compagnie 10	
						c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie 11	
76	-	65	29	55	77	L'employée est réintégrée dans:	
-	-	-	48	19	-	a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé) 12	
-	-	18	23	4	-	b) un emploi équivalent à son ancien emploi 13	
-	-	-	-	-	-	c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté 14	
4	-	10	-	-	-	d) un autre emploi 15	
-	-	-	-	23	23	e) son ancien emploi OU un emploi équivalent 16	
-	-	6	-	-	-	f) a), c) ou d), au choix 17	
						g) a), b), c) ou d), au choix 18	

TABLE 5 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		8		9		10	
		Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)		Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques		Chemicals Produits chimiques	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	♦♦	♦♦	40	50	55	35
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave			5170	1245	12485	560
	SENIORITY			%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave			100	78	95	58
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced			37	43	27	37
5	(b) accumulated throughout leave			63	45	39	63
6	(c) accumulated for part of leave			-	13	34	-
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work			100	71	97	38
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work			90	37	90	1
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor			100	100	100	100
10	(b) company doctor			11	-	36	100
11	(c) both own and company doctor			11	-	36	100
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)			43	67	27	99
13	(b) Equivalent of former position			10	16	-	-
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority			-	-	34	-
15	(d) Some other position			-	-	-	-
16	(e) Former OR equivalent position			37	-	-	-
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)			10	17	2	-
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)			-	-	37	1

♦♦ Data omitted; too few observations

TABEAU 5 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

**Politiques de congé de maternité
selon la taille de l'unité déclarante
et la branche d'activité industrielle**

11		12		13		ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse		Transportation and Storage Transports et entreposage		Communications Communications			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
90	60	♦♦	♦♦	25	♦♦	CADRE DE L'ENQUÊTE	
1890	10760			210		Nombre total de rapports reçus 1	
%	%			%		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2	
49	100			95		ANCIENNETÉ	
						Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité 3	
						Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
25	52			10		a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé 4	
75	48			90		b) accumulée durant tout le congé 5	
-	-			-		c) accumulée durant une partie du congé 6	
						REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
96	100			100		L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail 7	
40	59			48		L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail 8	
						Le certificat médical doit être signé par:	
100	90			100		a) son médecin personnel 9	
-	69			-		b) le médecin de la compagnie..... 10	
-	59			-		c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie 11	
						L'employée est réintégrée dans:	
76	13			33		a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé) 12	
-	-			52		b) un emploi équivalent à son ancien emploi 13	
-	41			-		c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté 14	
-	34			-		d) un autre emploi 15	
12	11			-		e) son ancien emploi OU un emploi équivalent 16	
12	-			10		f) a), c) ou d), au choix 17	
-	-			5		g) a), b), c) ou d), au choix 18	

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 5 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		15		18	
		Trade, Wholesale and Retail Commerce, gros et détail		Hospitals Hôpitaux	
		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →					
No.	SURVEY COVERAGE				
1	Total Number of Reporting Units	410	70	120	300
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	7460	25830	3910	64400
	SENIORITY	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	77	97	57	53
	The policy provides that seniority is:				
4	(a) maintained at date on which leave commenced	29	6	100	74
5	(b) accumulated throughout leave	71	94	—	19
6	(c) accumulated for part of leave	*	—	—	7
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE				
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	85	97	88	87
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	16	—	52	68
	Medical certificate to be signed by:				
9	(a) her own doctor	100	—	100	98
10	(b) company doctor	—	—	—	8
11	(c) both own and company doctor	—	—	—	6
	Employee is reinstated in:				
12	(a) Former position (held when leave commenced)	38	14	93	61
13	(b) Equivalent of former position	39	6	—	15
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	—	—	7	1
15	(d) Some other position	2	80	—	—
16	(e) Former OR equivalent position	17	—	—	9
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	5	—	—	5
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	—	—	—	8

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 5 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la taille de l'unité déclarante
et la branche d'activité industrielle

19		20 – 21		← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	No.
Personal Services Services personnels		Services, Other Than Personal Services, autre que personnels			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50		
60	20	35	♦♦	CADRE DE L'ENQUÊTE	
1290	1370	350		Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
30	76	31		ANCIENNETÉ	
				Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité	3
				Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
92	76	100		a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé	4
8	-	-		b) accumulée durant tout le congé	5
-	24	-		c) accumulée durant une partie du congé	6
40	82	67		REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
43	-	31		L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail	7
				L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail	8
				Le certificat médical doit être signé par:	
100	-	100		a) son médecin personnel	9
-	-	-		b) le médecin de la compagnie	10
-	-	-		c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie	11
				L'employée est réintégrée dans:	
90	82	34		a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé)	12
-	-	21		b) un emploi équivalent à son ancien emploi	13
10	-	-		c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté	14
-	-	-		d) un autre emploi	15
-	18	34		e) son ancien emploi OU un emploi équivalent	16
-	-	10		f) a), c) ou d), au choix	17
-	-	-		g) a), b), c) ou d), au choix	18

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 5 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		2		3		4	
		Logging and Mining Abattage et mines		Leather and Textiles Cuir et textiles		Knitwear and Clothing Tricots et vêtements	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	110	115	90	60	45	60
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	2505	21650	1790	10290	1115	7825
		%	%	%	%	%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	-	-	-	-	-	-
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	6	13	-	-	-	-
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	26	17	55	38	19	31
	HEALTH BENEFITS						
	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:						
6	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	73	68	84	74	70	62
7	(b) Hospitalization for childbirth	57	62	90	65	39	62

TABEAU 5 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

**Politiques de congé de maternité
selon la taille de l'unité déclarante
et la branche d'activité industrielle**

5		6		7		DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ	
Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois		Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie		Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
56	—	95	25	75	20	CADRE DE L'ENQUÊTE	
1407	—	1445	2465	960	1290	No.	
%	%	%	%	%	%	Nombre total de rapports reçus 1	
						Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2	
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
—	—	1	—	—	—	L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité 3	
—	—	4	—	15	—	L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité 4	
13	—	33	38	48	24	L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines 5	
						PRESTATIONS — MALADIE	
77	—	89	38	73	100	L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
61	—	84	23	68	100	a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement 6	
						b) de l'hospitalisation pour l'accouchement 7	

TABLE 5 - NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		8		9		10	
		Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)		Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques		Chemicals Produits chimiques	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	♦♦	40	50	55	35	♦♦
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave		5170	1245	12485	560	
			%	%	%	%	
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave		-	-	-	-	
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave		-	-	-	-	
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks		57	18	24	58	
	HEALTH BENEFITS						
	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:						
6	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery		47	70	78	99	
7	(b) Hospitalization for childbirth		57	80	80	99	

TABLEAU 5 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la taille de l'unité déclarante
et la branche d'activité industrielle

11		12		13		DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ	
Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse		Transportation and Storage Transports et entreposage		Communications Communications			
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE	
90	60	♦♦	♦♦	25	♦♦	CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
1890	10760			210		Nombre total de rapports reçus	1
%	%			%		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
7	-			-		L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité	3
-	-			10		L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité	4
26	20			5		L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines	5
						PRESTATIONS – MALADIE	
77	95			90		L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
77	95			90		a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement	6
						b) de l'hospitalisation pour l'accouchement	7

TABLE 5 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Size of Reporting Unit and Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		15		18	
		Trade, Wholesale and Retail Commerce, gros et détail		Hospitals Hôpitaux	
FEMALE EMPLOYEES IN REPORTING UNIT →		Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50
No.	SURVEY COVERAGE				
1	Total Number of Reporting Units	4 10	70	120	300
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	7 460	2 5830	3 910	6 8800
		%	%	%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY				
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	-	-	-	-
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	1	-	-	7
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	9	9	11	5
	HEALTH BENEFITS				
	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:				
6	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	60	97	29	72
7	(b) Hospitalization for childbirth	55	97	23	74

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 5 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX

Politiques de congé de maternité
selon la taille de l'unité déclarante
et la branche d'activité industrielle

19		20 – 21		DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ
Personal Services Services personnels		Services, Other Than Personal Services, autre que personnels		
Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	Less than 50 Moins de 50	More than 50 Plus de 50	← EMPLOYÉES DANS L'UNITÉ DÉCLARANTE
60	20	35	♦♦	CADRE DE L'ENQUÊTE
1290	1370	350		Nombre total de rapports reçus 1
%	%	%		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2
				REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ
-	-	-		L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité 3
-	-	11		L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité 4
-	-	11		L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines 5
				PRESTATIONS – MALADIE
				L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:
26	76	56		a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement 6
26	76	56		b) de l'hospitalisation pour l'accouchement 7

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 6 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Reporting Units With and Without A Collective
Agreement, by Industry Group

No.	ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE	2		3		4	
		Food, Beverages, Tobacco Aliments, boissons et tabacs		Leather and Textiles Cuir et textiles		Knitwear and Clothing Tricots et vêtements	
		Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non
	COLLECTIVE AGREEMENT →						
	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units.....	95	130	75	75	45	60
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave.....	10890	13265	6230	5850	4655	4285
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer.....	97	47	40	24	84	51
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months.....	12	9	-	-	14	-
5	3 months.....	5	-	29	49	26	-
6	4 to 6 months.....	4	*	11	-	49	40
7	7 to 12 months.....	80	57	9	51	10	55
8	more than 12 months.....	-	33	51	-	-	5
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception.....	70	30	37	*	10	18
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy.....	86	37	53	10	28	15
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks.....	-	3	3	16	24	-
12	12 or 13 weeks.....	15	4	-	28	28	3
13	14 to 19 weeks.....	9	*	51	*	-	-
14	20 to 25 weeks.....	38	8	13	-	19	32
15	26 weeks.....	12	39	-	38	29	20
16	27 to 51 weeks.....	10	1	20	10	-	-
17	52 weeks.....	-	36	-	-	-	-
18	Unspecified period.....	16	9	14	7	-	45
19	Total normal leave can be extended.....	48	65	84	48	66	58
20	Total normal leave can be shortened.....	75	89	81	40	76	39
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave.....	41	38	57	58	-	32
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks.....	-	-	-	12	-	-
23	6 to 8 weeks.....	19	12	1	6	-	-
24	9 to 12 weeks.....	*	21	12	18	-	100
25	13 weeks.....	38	4	32	-	-	-
26	14 to 39 weeks.....	43	63	55	65	-	-
27	Post-natal leave is specified separately from total leave.....	56	39	71	58	-	32
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks.....	13	4	3	12	-	-
29	6 to 8 weeks.....	27	9	-	6	-	-
30	9 to 12 weeks.....	26	83	29	65	-	100
31	13 weeks.....	27	4	42	-	-	-
32	14 to 39 weeks.....	7	-	26	18	-	-

TABEAU 6 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon les unités déclarantes couverts
ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle

5		6		7		ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ
Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois		Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie		Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux		
Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	← CONVENTION COLLECTIVE
28	28	40	80	40	40	CADRE DE L'ENQUÊTE
672	735	1420	2490	1045	1201	Nombre total de rapports reçus
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports
80	-	75	65	91	63	CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ
						L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé
58	-	3	-	-	49	Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:
-	-	-	84	42	10	Moins de 3 mois
-	-	88	-	-	41	3 mois
42	-	8	16	58	-	De 4 à 6 mois
-	-	-	-	-	-	De 7 à 12 mois
						Plus de 12 mois
40	-	68	7	53	45	L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception
20	46	96	5	18	82	L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse
-	-	2	*	8	3	DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ
-	90	-	11	-	31	Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):
-	-	-	10	-	-	Moins de 12 semaines
53	-	52	7	34	-	12 ou 13 semaines
20	-	-	9	29	28	De 14 à 19 semaines
27	-	44	-	9	-	De 20 à 25 semaines
-	-	-	61	-	*	26 semaines
-	10	2	1	20	37	De 27 à 51 semaines
80	90	96	40	24	88	52 semaines
67	45	96	95	48	69	Durée non indiquée
20	90	68	2	59	18	Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé
-	-	-	-	-	-	Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé
100	100	15	100	-	100	Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément
-	-	21	-	-	-	Durée du congé prénatal:
-	-	-	-	52	-	Moins de 6 semaines
-	-	64	-	48	-	De 6 à 8 semaines
20	90	68	2	59	49	De 9 à 12 semaines
-	-	-	-	-	-	13 semaines
-	100	7	100	-	37	De 14 à 39 semaines
-	-	93	-	99	63	Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément
100	-	-	-	*	-	Durée du congé postnatal:
						Moins de 6 semaines
						De 6 à 8 semaines
						De 9 à 12 semaines
						13 semaines
						De 14 à 39 semaines

TABLE 6 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Reporting Units With and Without A Collective
Agreement, by Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		8		9		10	
		Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)		Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques		Chemicals Produits chimiques	
COLLECTIVE AGREEMENT →		Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non
No.							
	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units.....	♦♦	♦♦	60	45	–	42
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave.....			10250	3480	–	3045
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS			%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer.....			58	99	–	18
	Specified length of service, including probationary period if any:						
4	Less than 3 months.....			39	*	–	–
5	3 months.....			12	93	–	42
6	4 to 6 months.....			–	–	–	22
7	7 to 12 months.....			7	7	–	37
8	more than 12 months.....			41	–	–	–
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception.....			52	44	–	82
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy.....			31	22	–	82
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE						
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:						
11	Less than 12 weeks.....			–	13	–	8
12	12 or 13 weeks.....			–	66	–	–
13	14 to 19 weeks.....			3	–	–	82
14	20 to 25 weeks.....			45	22	–	4
15	26 weeks.....			49	–	–	–
16	27 to 51 weeks.....			3	–	–	–
17	52 weeks.....			–	–	–	7
18	Unspecified period.....			–	–	–	–
19	Total normal leave can be extended.....			77	96	–	86
20	Total normal leave can be shortened.....			95	91	–	92
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave.....			57	76	–	–
	Length of pre-natal leave:						
22	Less than 6 weeks.....			–	–	–	–
23	6 to 8 weeks.....			–	72	–	–
24	9 to 12 weeks.....			71	–	–	–
25	13 weeks.....			23	–	–	–
26	14 to 39 weeks.....			6	28	–	–
27	Post-natal leave is specified separately from total leave.....			57	76	–	–
	Length of post-natal leave:						
28	Less than 6 weeks.....			5	52	–	–
29	6 to 8 weeks.....			–	48	–	–
30	9 to 12 weeks.....			78	–	–	–
31	13 weeks.....			11	–	–	–
32	14 to 39 weeks.....			5	–	–	–

♦♦ Data omitted; too few observations

TABEAU 6 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon les unités déclarantes couvertes
ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle

11		12		13		ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse		Transportation and Storage Transports et entreposage		Communications Communications			
Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	← CONVENTION COLLECTIVE	
60	90	♦♦	♦♦	♦♦	20	CADRE DE L'ENQUÊTE	
6930	5720				2045	Nombre total de rapports reçus 1	
%	%				%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2	
89	74				71	CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
-	-				-	L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé 3	
29	97				99	Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
-	-				-	Moins de 3 mois 4	
71	-				-	3 mois 5	
-	3				*	De 4 à 6 mois 6	
						De 7 à 12 mois 7	
						Plus de 12 mois 8	
71	12				28	L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception 9	
38	13				-	L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse 10	
						DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
-	6				1	Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
-	8				28	Moins de 12 semaines 11	
-	-				-	12 ou 13 semaines 12	
-	-				-	De 14 à 19 semaines 13	
87	65				71	De 20 à 25 semaines 14	
13	12				-	26 semaines 15	
-	-				-	De 27 à 51 semaines 16	
-	9				-	52 semaines 17	
						Durée non indiquée 18	
20	27				100	Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé 19	
79	81				100	Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé 20	
71	66				99	Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément 21	
-	-				-	Durée du congé prénatal:	
-	2				28	Moins de 6 semaines 22	
-	-				72	De 6 à 8 semaines 23	
95	98				-	De 9 à 12 semaines 24	
5	-				-	13 semaines 25	
						De 14 à 39 semaines 26	
71	66				99	Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément 27	
-	-				-	Durée du congé postnatal:	
-	2				28	Moins de 6 semaines 28	
-	-				-	De 6 à 8 semaines 29	
82	98				-	De 9 à 12 semaines 30	
18	-				72	13 semaines 31	
						De 14 à 39 semaines 32	

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 6 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Reporting Units With and Without A Collective
Agreement, by Industry Group

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		15		18	
		Trade, Wholesale and Retail Commerce, gros et détail		Hospitals Hôpitaux	
COLLECTIVE AGREEMENT →		Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non
No.					
	SURVEY COVERAGE				
1	Total Number of Reporting Units	80	400	210	210
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	4050	29240	35180	37530
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer	100	89	40	28
	Specified length of service, including probationary period if any:				
4	Less than 3 months	4	–	–	–
5	3 months	21	*	63	6
6	4 to 6 months	17	81	14	–
7	7 to 12 months	58	19	23	94
8	more than 12 months	–	*	–	–
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	15	1	39	58
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy	4	12	55	29
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE				
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:				
11	Less than 12 weeks	–	7	–	*
12	12 or 13 weeks	*	73	3	15
13	14 to 19 weeks	–	1	39	16
14	20 to 25 weeks	–	8	24	39
15	26 weeks	23	3	2	22
16	27 to 51 weeks	2	3	19	5
17	52 weeks	–	–	–	–
18	Unspecified period	75	4	14	1
19	Total normal leave can be extended	38	94	68	54
20	Total normal leave can be shortened	43	98	67	90
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave	25	4	75	54
	Length of pre-natal leave:				
22	Less than 6 weeks	–	*	–	2
23	6 to 8 weeks	–	57	67	81
24	9 to 12 weeks	–	4	14	1
25	13 weeks	92	–	9	5
26	14 to 39 weeks	8	39	11	11
27	Post-natal leave is specified separately from total leave	100	5	77	54
	Length of post-natal leave:				
28	Less than 6 weeks	–	3	–	2
29	6 to 8 weeks	–	21	15	22
30	9 to 12 weeks	–	22	59	44
31	13 weeks	100	53	12	5
32	14 to 39 weeks	–	–	15	28

TABLEAU 6 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon les unités déclarantes couverts
ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle

19		20 – 21				ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	
Personal Services Services personnels		Services, Other Than Personal Services, autre que personnels					
Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non			← CONVENTION COLLECTIVE	
						CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
♦♦	70	–	45			Nombre total de rapports reçus	1
	1870	–	1280			Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
	%	%	%			CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ	
	8	–	41			L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé	3
	–	–	–			Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:	
	–	–	8			Moins de 3 mois	4
	–	–	–			3 mois	5
	81	–	92			De 4 à 6 mois	6
	19	–	–			De 7 à 12 mois	7
						Plus de 12 mois	8
	26	–	12			L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception	9
	14	–	6			L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse	10
						DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	
						Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):	
	2	–	–			Moins de 12 semaines	11
	27	–	9			12 ou 13 semaines	12
	–	–	29			De 14 à 19 semaines	13
	26	–	9			De 20 à 25 semaines	14
	–	–	–			26 semaines	15
	–	–	–			De 27 à 51 semaines	16
	7	–	–			52 semaines	17
	39	–	53			Durée non indiquée	18
	69	–	88			Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé	19
	71	–	91			Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé	20
						Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément	21
	31	–	9			Durée du congé prénatal:	
	–	–	–			Moins de 6 semaines	22
	74	–	63			De 6 à 8 semaines	23
	26	–	–			De 9 à 12 semaines	24
	–	–	–			13 semaines	25
	–	–	38			De 14 à 39 semaines	26
	22	–	9			Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément	27
	–	–	38			Durée du congé postnatal:	
	63	–	63			Moins de 6 semaines	28
	37	–	–			De 6 à 8 semaines	29
	–	–	–			De 9 à 12 semaines	30
	–	–	–			13 semaines	31
	–	–	–			De 14 à 39 semaines	32

TABLE 6 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Reporting Units With and Without A Collective
Agreement, by Industry Group

		2		3		4	
		Food, Beverages, Tobacco Aliments, boissons et tabacs		Leather and Textiles Cuir et textiles		Knitwear and Clothing Tricots et vêtements	
SENIORITY AND REINSTATEMENT							
COLLECTIVE AGREEMENT →		Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	95	130	75	75	45	60
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	10 990	13 265	6 230	5 850	4 655	4 285
	SENIORITY	%	%	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	100	94	78	79	76	41
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced	36	39	61	28	16	3
5	(b) accumulated throughout leave	40	61	32	72	55	97
6	(c) accumulated for part of leave	24	–	7	–	30	–
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	79	84	98	95	66	82
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	77	78	93	14	2	19
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor	100	71	80	100	100	100
10	(b) company doctor	13	48	40	1	–	–
11	(c) both own and company doctor	13	19	20	1	–	–
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)	60	38	55	17	94	85
13	(b) Equivalent of former position	–	–	–	10	–	–
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	8	23	–	12	–	–
15	(d) Some other position	–	4	–	38	–	15
16	(e) Former OR equivalent position	1	1	3	13	–	–
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	30	2	41	–	6	–
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	–	31	–	12	–	–

TABEAU 6 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon les unités déclarantes couvertes
ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle

5		6		7			
Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois		Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie		Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux		ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	← CONVENTION COLLECTIVE	
28	28	40	30	40	55	CADRE DE L'ENQUÊTE	
672	735	1420	2490	1045	1205	Nombre total de rapports reçus 1	
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2	
100	90	96	14	92	66	ANCIENNETÉ	
80	49	11	33	4	11	Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité 3	
20	51	89	67	96	89	Celle politique prévoit que l'ancienneté sera:	
-	-	-	-	-	-	a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé 4	
						b) accumulée durant tout le congé 5	
						c) accumulée durant une partie du congé 6	
100	94	96	95	59	69	REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
47	51	29	68	62	69	L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail 7	
100	100	100	99	100	100	L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail 8	
-	-	-	6	-	45	Le certificat médical doit être signé par:	
-	-	-	5	-	45	a) son médecin personnel 9	
						b) le médecin de la compagnie 10	
						c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie 11	
100	54	46	40	89	50	L'employée est réintégrée dans:	
-	-	-	48	12	4	a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé) 12	
-	-	54	2	-	3	b) un emploi équivalent à son ancien emploi 13	
-	-	-	-	-	-	c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté 14	
-	46	-	6	-	-	d) un autre emploi 15	
-	-	-	-	-	43	e) son ancien emploi OU un emploi équivalent 16	
-	-	-	-	-	-	f) a), c) ou d), au choix 17	
-	-	-	4	-	-	g) a), b), c) ou d), au choix 18	

TABLE 6 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Reporting Units With and Without A Collective
Agreement, by Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		8		9		10	
		Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)		Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques		Chemicals Produits chimiques	
		Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non
COLLECTIVE AGREEMENT →							
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	♦♦	♦♦	60	45	–	42
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave			10250	3480	–	3045
	SENIORITY			%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave			94	92	–	11
	The policy provides that seniority is:						
4	(a) maintained at date on which leave commenced			7	90	–	37
5	(b) accumulated throughout leave			49	10	–	63
6	(c) accumulated for part of leave			43	–	–	–
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE						
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work			95	93	–	89
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work			94	59	–	82
	Medical certificate to be signed by:						
9	(a) her own doctor			100	100	–	100
10	(b) company doctor			29	62	–	100
11	(c) both own and company doctor			29	62	–	100
	Employee is reinstated in:						
12	(a) Former position (held when leave commenced)			13	82	–	18
13	(b) Equivalent of former position			2	–	–	–
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority			41	–	–	–
15	(d) Some other position			–	–	–	–
16	(e) Former OR equivalent position			–	–	–	–
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)			5	–	–	–
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)			40	18	–	82

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 6 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon les unités déclarantes couverts
ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle

11		12		13		ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION
Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse		Transportation and Storage Transports et entreposage		Communications Communications		
Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	← CONVENTION COLLECTIVE
60	90	♦♦	♦♦	♦♦	20	CADRE DE L'ENQUÊTE
6930	5720				2045	Nombre total de rapports reçus 1
%	%				%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2
100	83				100	ANCIENNETÉ
						Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité 3
						Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:
74	14				72	a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé 4
26	86				28	b) accumulée durant tout le congé 5
-	-				-	c) accumulée durant une partie du congé 6
100	99				100	REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ
100	3				72	L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail 7
						L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail 8
						Le certificat médical doit être signé par:
91	100				100	a) son médecin personnel 9
63	-				-	b) le médecin de la compagnie 10
54	-				-	c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie 11
						L'employée est réintégrée dans:
26	19				28	a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé) 12
-	-				-	b) un emploi équivalent à son ancien emploi 13
54	12				71	c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté 14
-	65				-	d) un autre emploi 15
17	4				-	e) son ancien emploi OU un emploi équivalent 16
3	-				*	f) a), c) ou d), au choix 17
-	-				*	g) a), b), c) ou d), au choix 18

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 6 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Reporting Units With and Without A Collective
Agreement, by Industry Group

SENIORITY AND REINSTATEMENT		15		18	
		Trade, Wholesale and Retail Commerce, gros et détail		Hospitals Hôpitaux	
		Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non
COLLECTIVE AGREEMENT →					
No.	SURVEY COVERAGE				
1	Total Number of Reporting Units	80	400	210	210
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	4050	29240	35180	37530
	SENIORITY	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	100	92	89	19
	The policy provides that seniority is:				
4	(a) maintained at date on which leave commenced	29	8	73	88
5	(b) accumulated throughout leave	71	92	22	-
6	(c) accumulated for part of leave	-	*	5	12
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE				
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	98	93	85	89
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	13	2	77	58
	Medical certificate to be signed by:				
9	(a) her own doctor	100	100	96	100
10	(b) company doctor	-	-	14	-
11	(c) both own and company doctor	-	-	10	-
	Employee is reinstated in:				
12	(a) Former position (held when leave commenced)	73	12	71	55
13	(b) Equivalent of former position	27	11	-	28
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	-	-	4	-
15	(d) Some other position	-	71	-	-
16	(e) Former OR equivalent position	-	4	15	2
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	-	1	9	-
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	-	-	1	14

♦♦ Data omitted; too few observations

TABEAU 6 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon les unités déclarantes couverts
ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle

19		20 – 21				ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
Personal Services Services personnels		Services, Other Than Personal Services, autre que personnels					
Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	← CONVENTION COLLECTIVE			
♦♦	70	-	45	CADRE DE L'ENQUÊTE			
	1870	-	1280	Nombre total de rapports reçus 1			
	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2			
	34	-	38	ANCIENNETÉ			
				Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité 3			
				Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:			
	95	-	23	a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé 4			
	5	-	77	b) accumulée durant tout le congé 5			
	-	-	-	c) accumulée durant une partie du congé 6			
				REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ			
	59	-	47	L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail 7			
	30	-	9	L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail 8			
				Le certificat médical doit être signé par:			
	100	-	100	a) son médecin personnel 9			
	-	-	-	b) le médecin de la compagnie 10			
	-	-	-	c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie 11			
				L'employée est réintégrée dans:			
	93	-	53	a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé) 12			
	-	-	6	b) un emploi équivalent à son ancien emploi 13			
	7	-	-	c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté 14			
	-	-	-	d) un autre emploi 15			
	-	-	38	e) son ancien emploi OU un emploi équivalent 16			
	-	-	3	f) a), c) ou d), au choix 17			
	-	-	-	g) a), b), c) ou d), au choix 18			

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 6 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Reporting Units With and Without A Collective
Agreement, by Industry Group

		2		3		4	
		Food, Beverages, Tobacco Aliments, boissons et tabacs		Leather and Textiles Cuir et textiles		Knitwear and Clothing Tricots et vêtements	
INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS							
COLLECTIVE AGREEMENT →		Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	95	130	75	75	45	60
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	10 890	132 65	6230	5850	4 655	4285
		%	%	%	%	%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	-	-	-	-	-	-
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	6	18	-	-	-	-
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	-	33	39	41	41	18
	HEALTH BENEFITS						
6	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of: (a) Medical services connected with pregnancy including delivery	68	69	67	84	77	48
7	(b) Hospitalization for childbirth	55	67	63	74	75	42

TABLEAU 6 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon les unités déclarantes couvertes
ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle

5		6		7		DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ	
Furniture and Wood Industries Industries du meuble et du bois		Paper Products and Printing Produits du papier et imprimerie		Primary Metal and Metal Fabricating Métaux primaires et fabrication des métaux			
Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	← CONVENTION COLLECTIVE	
28	28	40	80	40	55	CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
672	735	1420	2490	1045	1205	Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
-	-	-	*	-	-	L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité	3
-	-	5	-	13	-	L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité	4
27	-	83	9	54	18	L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines	5
						PRESTATIONS – MALADIE	
100	55	100	33	96	82	L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
67	55	73	30	92	82	a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement	6
						b) de l'hospitalisation pour l'accouchement	7

TABLE 6 – NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Reporting Units With and Without A Collective
Agreement, by Industry Group

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		8		9		10	
		Machinery and Transportation Equipment (except Electrical) Machinerie et matériel du transport (sauf le matériel électrique)		Electrical Products Produits des appareils et du matériel électriques		Chemicals Produits chimiques	
COLLECTIVE AGREEMENT →		Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	♦♦	♦♦	60	45	–	42
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave			10 250	34 80	–	3045
				91	97	91	97
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave			–	–	–	–
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave			–	–	–	–
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks			9	65	–	11
	HEALTH BENEFITS						
6	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of: (a) Medical services connected with pregnancy including delivery			75	85	–	18
7	(b) Hospitalization for childbirth			76	93	–	18

♦♦ Data omitted; too few observations

TABLEAU 6 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon les unités déclarantes couverts
ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle

11		12		13		DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS P OUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ
Miscellaneous Manufacturing Fabrications diverse		Transportation and Storage Transports et entreposage		Communications Communications		
Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	← CONVENTION COLLECTIVE
60	90	♦♦	♦♦	♦♦	20	CADRE DE L'ENQUÊTE
6 930	5720				2045	Nombre total de rapports reçus 1
%	%				%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 2
						REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ
-	2			-		L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité 3
-	-			*		L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité 4
24	17			*		L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines 5
						PRESTATIONS – MALADIE
92	92			28		L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:
92	92			*		a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement 6
						b) de l'hospitalisation pour l'accouchement 7

♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 6 — NON-OFFICE EMPLOYEES
Maternity Leave Policies
by Reporting Units With and Without A Collective
Agreement, by Industry Group

		15		18	
INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		Trade, Wholesale and Retail Commerce, gros et détail		Hospitals Hôpitaux	
COLLECTIVE AGREEMENT →		Yes — Oui	No — Non	Yes — Oui	No — Non
No.	SURVEY COVERAGE				
1	Total Number of Reporting Units	80	400	210	210
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	4050	29240	35180	37530
		%	%	%	%
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY				
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	—	—	—	—
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	2	—	14	—
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	68	*	9	1
	HEALTH BENEFITS				
	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:				
6	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	87	89	68	71
7	(b) Hospitalization for childbirth	87	88	72	70

♦♦ Data omitted; too few observations

TABEAU 6 – EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX
Politiques de congé de maternité
selon les unités déclarantes couverts
ou non par une convention collective et la branche d'activité industrielle

19		20 – 21		DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ	No.
Personal Services Services personnels		Services, Other Than Personal Services, autre que personnels			
Yes – Oui	No – Non	Yes – Oui	No – Non	← CONVENTION COLLECTIVE	
CADRE DE L'ENQUÊTE					
♦♦	70	–	45	Nombre total de rapports reçus	1
	1870	–	1280	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
	‰	‰	‰		
REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ					
	–	–	–	L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité	3
	–	–	32	L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité	4
	–	–	32	L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines	5
PRESTATIONS – MALADIE					
	32	–	15	L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
	32	–	15	a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement	6
				b) de l'hospitalisation pour l'accouchement	7

♦♦ Données omises; très peu de remarques

TABLE 7
Maternity Leave Policies
Canada and Provinces – Industrial Composite

ELIGIBILITY AND LENGTH OF MATERNITY LEAVE		Canada	New-foundland	Nova-Scotia	New Brunswick	Quebec
		Canada	Terre-Neuve	Nouvelle Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec
No.						
	SURVEY COVERAGE					
1	Total Number of Reporting Units.....	5 177	55	202	202	1 197
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave.....	303 024	45 90	63 09	78 61	78 491
	ELIGIBILITY REQUIREMENTS	%	%	%	%	%
3	Employee must have a specified length of service with employer.....	56	81	62	43	40
	Specified length of service, including probationary period if any:					
4	Less than 3 months.....	6	-	-	-	5
5	3 months.....	24	63	1	2	57
6	4 to 6 months.....	27	20	10	67	15
7	7 to 12 months.....	36	16	89	22	19
8	more than 12 months.....	7	-	*	9	4
9	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception.....	33	-	10	5	37
10	Employee must provide employer with a medical certificate of pregnancy.....	32	-	49	39	55
	LENGTH OF MATERNITY LEAVE					
	Total normal period of leave (combined pre- and post-natal leave) in weeks:					
11	Less than 12 weeks.....	3	-	2	5	3
12	12 or 13 weeks.....	27	16	60	23	26
13	14 to 19 weeks.....	14	-	9	30	28
14	20 to 25 weeks.....	19	-	13	33	17
15	26 weeks.....	18	64	8	5	9
16	27 to 51 weeks.....	7	-	3	*	9
17	52 weeks.....	4	-	1	-	*
18	Unspecified period.....	7	20	4	4	7
19	Total normal leave can be extended.....	69	100	32	99	76
20	Total normal leave can be shortened.....	82	100	79	92	71
21	Pre-natal leave is specified separately from total leave.....	43	51	20	38	51
	Length of pre-natal leave:					
22	Less than 6 weeks.....	1	-	-	-	*
23	6 to 8 weeks.....	51	-	84	100	45
24	9 to 12 weeks.....	16	100	-	-	16
25	13 weeks.....	17	-	1	-	12
26	14 to 39 weeks.....	15	-	15	-	26
27	Post-natal leave is specified separately from total leave.....	45	68	21	38	53
	Length of post-natal leave:					
28	Less than 6 weeks.....	7	-	51	11	13
29	6 to 8 weeks.....	17	-	-	10	11
30	9 to 12 weeks.....	41	-	41	78	55
31	13 weeks.....	21	24	8	-	17
32	14 to 39 weeks.....	15	76	-	1	4

Note: Data for 15 reporting units with 420 employees in Prince Edward Island were not considered sufficiently representative and have been omitted.

TABLEAU 7
Politique de congé de maternité
Canada et provinces – ensemble des industries

	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ	No.
	— Ontario	— Manitoba	— Saskatchewan	— Alberta	— Colombie-Britannique		
2185	142	254	306	619	CADRE DE L'ENQUÊTE		
131646	29089	8893	13519	22206	Nombre total de rapports reçus		1
%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports		2
61	98	60	46	28	CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ		
					L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé		3
9	*	*	—	22	Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:		
20	*	33	2	33	Moins de 3 mois		4
10	95	19	6	12	3 mois		5
49	4	48	89	28	De 4 à 6 mois		6
12	*	*	2	4	De 7 à 12 mois		7
					Plus de 12 mois		8
35	2	20	46	72	L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception		9
27	4	9	16	45	L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse		10
					DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ		
5	—	3	7	1	Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):		
14	93	17	*	38	Moins de 12 semaines		11
5	*	9	14	39	12 ou 13 semaines		12
26	*	30	31	6	De 14 à 19 semaines		13
31	2	10	5	8	De 20 à 25 semaines		14
6	3	*	36	3	26 semaines		15
7	—	1	2	4	De 27 à 51 semaines		16
8	2	29	5	*	52 semaines		17
					Durée non indiquée		18
59	96	60	52	82	Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé		19
89	99	85	78	61	Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé		20
38	5	19	81	88	Durée du congé prénatal et durée totale du congé déterminées séparément		21
					Durée du congé prénatal:		
3	—	*	1	*	Moins de 6 semaines		22
32	2	73	92	86	De 6 à 8 semaines		23
20	53	*	1	3	De 9 à 12 semaines		24
31	36	—	6	7	13 semaines		25
15	9	26	—	4	De 14 à 39 semaines		26
41	5	23	81	88	Durée du congé postnatal et durée totale du congé déterminées séparément		27
					Durée du congé postnatal:		
4	—	21	1	*	Moins de 6 semaines		28
17	—	40	—	44	De 6 à 8 semaines		29
26	13	22	53	48	De 9 à 12 semaines		30
34	36	17	2	7	13 semaines		31
20	50	—	44	*	De 14 à 39 semaines		32

Note: Les données concernant 15 unités déclarantes comptant 420 employées dans l'Île-du-Prince-Édouard n'ont pas été jugées suffisamment représentatives et ont été omises.

TABLE 7
Maternity Leave Policies
Canada and Provinces – Industrial Composite

SENIORITY AND REINSTATEMENT		Canada	New- foundland	Nova- Scotia	New Brunswick	Quebec
		—	—	—	—	—
		Canada	Terre-Neuve	Nouvelle Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec
No.	SURVEY COVERAGE					
1	Total Number of Reporting Units	177	55	202	202	1197
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	303024	4590	6309	7861	78491
	SENIORITY	%	%	%	%	%
3	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	70	81	91	79	70
	The policy provides that seniority is:					
4	(a) maintained at date on which leave commenced	37	84	11	79	42
5	(b) accumulated throughout leave	57	16	66	21	52
6	(c) accumulated for part of leave	6	—	24	—	6
	REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE					
7	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	87	84	90	82	89
8	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	48	51	17	45	59
	Medical certificate to be signed by:					
9	(a) her own doctor	94	100	100	100	89
10	(b) company doctor	24	—	—	—	29
11	(c) both own and company doctor	17	—	—	—	18
	Employee is reinstated in:					
12	(a) Former position (held when leave commenced)	41	3	51	70	52
13	(b) Equivalent of former position	10	36	15	4	7
14	(c) A position claimed by exercise of her seniority	6	32	—	—	6
15	(d) Some other position	14	—	—	—	3
16	(e) Former OR equivalent position	14	29	4	25	18
17	(f) Alternative of (a), (c) or (d)	5	—	29	—	8
18	(g) Alternative of (a), (b), (c) or (d)	10	—	—	*	7

TABEAU 7
Politique de congé de maternité
Canada et provinces – ensemble des industries

	Ontario — Ontario	Manitoba — Manitoba	Saskatchewan — Saskatchewan	Alberta — Alberta	British Columbia — Colombie- Britannique	ANCIENNETÉ ET REINTEGRATION	
	2185	142	254	306	619	CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
	131646	29089	8893	13519	22206	Nombre total de rapports reçus	1
	%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
	65	96	89	86	40	ANCIENNETÉ	
						Il existe une politique régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité	3
						Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:	
	35	1	70	84	25	a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé	4
	57	97	30	15	70	b) accumulée durant tout le congé	5
	8	2	—	1	5	c) accumulée durant une partie du congé	6
						REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
	85	100	75	85	85	L'employée doit donner à l'employeur un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail	7
	53	4	18	41	68	L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail	8
						Le certificat médical doit être signé par:	
	96	99	15	100	100	a) son médecin personnel	9
	26	*	85	*	4	b) le médecin de la compagnie	10
	23	—	—	*	4	c) son médecin personnel et le médecin de la compagnie	11
						L'employée est réintégrée dans:	
	35	4	38	51	73	a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé)	12
	16	*	*	3	3	b) un emploi équivalent à son ancien emploi	13
	7	2	10	11	—	c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté	14
	9	93	11	—	*	d) un autre emploi	15
	12	*	27	34	9	e) son ancien emploi OU un emploi équivalent	16
	8	*	4	—	4	f) a), c) ou d), au choix	17
	17	—	9	*	10	g) a), b), c) ou d), au choix	18

TABLE 7
Maternity Leave Policies
Canada and Provinces – Industrial Composite

INCOME MAINTENANCE AND HEALTH BENEFITS		Canada	New- foundland	Nova- Scotia	New Brunswick	Quebec	
		—	—	—	—	—	
		Canada	Terre-Neuve	Nouvelle Écosse	Nouveau- Brunswick	Québec	
No.	SURVEY COVERAGE						
1	Total Number of Reporting Units	5 177	55	202	202	1 197	
2	Total Number of Employees reported as eligible for Maternity Leave	303 024	45 90	6 309	7 861	78 491	
		%	%	%	%	%	
	INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY						
3	Employer maintains the wage or salary of employee during all or part of her maternity leave	*	—	*	—	*	
4	Employee is entitled to paid sick leave which maintains her income in full or in part during maternity leave	5	—	—	7	10	
5	Employee is entitled to weekly indemnity payments under a wage loss insurance plan of the employer to which she may or may not contribute, and which provides part income for a specified number of weeks	14	—	10	2	15	
	HEALTH BENEFITS						
	Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:						
6	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	72	33	71	48	68	
7	(b) Hospitalization for childbirth	71	33	59	46	67	

TABLEAU 7
Politique de congé de maternité
Canada et provinces – ensemble des industries

Ontario — Ontario	Manitoba — Manitoba	Saskatchewan — Saskatchewan	Alberta — Alberta	British Columbia — Colombie- Britannique	DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE ET INDEMNITÉS POUR SOINS MÉDICAUX DE MATERNITÉ	
2 185	142	254	306	619	CADRE DE L'ENQUÊTE	No.
131 646	29 089	88 93	135 19	222 06	Nombre total de rapports reçus	1
%	%	%	%	%	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	2
					REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
*	—	*	*	*	L'employeur assure l'employée de son salaire ou traitement durant la totalité ou une partie de son congé de maternité	3
3	—	—	5	8	L'employée a droit à un congé de maladie payé qui lui assure son revenu au complet ou en partie durant son congé de maternité	4
20	2	5	1	7	L'employée a droit au paiement d'une indemnité hebdomadaire en vertu d'un régime d'assurance de l'employeur contre la perte de salaire, régime à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui assure une partie du revenu durant un nombre déterminé de semaines	5
					PRESTATIONS – MALADIE	
75	99	26	61	80	L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
75	96	36	58	72	a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement	6
					b) de l'hospitalisation pour l'accouchement	7

TABLE 8
Maternity Leave Policies in Public Administration¹

		Government of Canada Gouvernement du Canada	Provincial Government Employees				
			Prince Edward Island Île-du-Prince Édouard	Nova Scotia ² Nouvelle-Écosse ²	New Brunswick Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario
SURVEY COVERAGE							
1.	Total Number of Reporting Units	1	1	1	1	1	1
2.	Total Number of Male Employees ⁴	151,228 ⁵	690	2,900	4,277	33,407	33,603
3.	Total Number of Female Employees ⁴	48,709 ⁵	581	3,550	2,144	8,900 ⁶	18,357
4.	Total Number of Employees Reported as Eligible for Maternity Leave	48,709	581	3,550	2,144	8,900 ⁶ ⁷
ELIGIBILITY REQUIREMENTS							
5.	Employee must have a specified length of service with employer	—	—	Yes — Oui	—	—	Yes — Oui
	Specified length of service including probationary period, if any:						
6.	3 months						
7.	4 to 6 months						
8.	7 to 11 months						
9.	12 months						12 mos. — mois
10.	24 months			24 mos. — mois			
11.	Employee must notify employer of pregnancy at a specified time after conception	—	—	—	Yes — Oui	—	Yes — Oui
12.	Employee must provide employer with medical certificate of pregnancy	—	—	—	—	Yes — Oui	Yes — Oui
13.	Other Requirements	—	Yes — Oui ⁸	—	—	—	Yes — Oui ⁹

¹ See Technical Notes, p. 121, concerning conduct of the survey in public administration. The government of Newfoundland does not have regulations governing maternity leave for its Civil Service. The Yukon and Northwest Territories were not included in the survey as no reporting establishments in the private sector appeared in the random sample surveyed.

² The regulations governing the Civil Service in Nova Scotia require that a female employee terminate on marriage unless (a) the classification is in 'short supply', (b) the 'public interest' requires retention of the employee or (c) unless she can establish to the 'satisfaction of the (Civil Service) Commission that her husband cannot support her.'

³ Maternity leave is not specifically mentioned in the regulations of the Saskatchewan Civil Service, but it is granted under the same terms and conditions as leave of absence without pay.

⁴ Employment data is not necessarily for the payroll period nearest to August 31, 1968, the period for which employers were asked to report employment for purposes of the survey. Office and non-office employees are combined, as a number of governments do not make this distinction in employment statistics. For further information on provincial government employment, see Catalogue 72-007, Dominion Bureau of Statistics.

⁵ For purposes of this survey, an arbitrary decision was made to show as employees in the federal service those who were reported as covered in the annual report made as of March 31, 1967, under the Public Service Superannuation Act. Further data are available from the Public Service Commission annual reports, and *Federal Government Employment*, Dominion Bureau of Statistics, Catalogue 72-004.

⁶ Numbers were estimated by the officer of the provincial government who completed the Maternity Leave Survey questionnaire.

⁷ Data were not available for the number of female employees with 12 months or more of service required for entitlement to maternity leave.

⁸ Leave is granted by employing authority with the approval of the Civil Service Commission.

⁹ Tenure of employment is ensured for one maternity leave only; further pregnancy 'requires resignation with re-employment rights and maintenance of past service and hiatus rights over a two-year period.'

TABLEAU 8
Pratiques en matière de congé de maternité dans l'administration publique¹

Fonctionnaires des gouvernements provinciaux					
Manitoba	Saskatchewan ³	Alberta	British Columbia Colombie-Britannique	Municipal Government Gouvernement municipal	
1					CADRE DE L'ENQUÊTE
1	1	1	1	48	Nombre total d'unités répondantes 1.
2,909	n/i	8,030	14,400	5,395	Nombre total d'employés ⁴ 2.
3,818	3,231 ⁶	8,095	9,600	1,824	Nombre total d'employées ⁴ 3.
3,818	3,231 ⁶ ⁷	9,600	1,760	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 4.
				%	CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ
-	-	Yes - Oui	-	58	L'employée doit avoir été au service de l'employeur durant un temps déterminé 5.
				3	Temps de service spécifié, y compris la période de stage, le cas échéant:
				40	3 mois 6
				27	De 4 à 6 mois 7.
		12 mos. - mois		30	De 7 à 11 mois 8.
				-	12 mois 9.
				100%	24 mois 10.
-	-	Yes - Oui	-	27	L'employée doit avertir l'employeur qu'elle est enceinte dans un délai déterminé après la conception 11.
-	Yes - Oui	-	Yes - Oui	35	L'employée doit fournir à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse 12.
-	-	-	-	-	Autres exigences 13.

¹ Consulter la page 121 des Notes techniques au sujet de l'enquête menée dans le secteur de l'administration publique. Le gouvernement de Terre-Neuve ne possède pas de règlement régissant les congés de maternité dans la Fonction publique. Les Territoires du Yukon et du Nord-Ouest n'étaient pas compris dans le cadre de l'enquête étant donné que dans l'échantillon examiné au hasard il ne se trouvait aucun établissement du secteur privé de ces territoires, parmi les unités répondantes.

² Les règlements de la Fonction publique de la Nouvelle-Écosse exigent qu'une employée quitte son emploi en se mariant sauf: a) si sa catégorie est "à court de main-d'œuvre", b) si "l'intérêt public" exige qu'elle demeure à son poste ou c) si elle peut prouver à la "satisfaction de la Commission du Service civil que son mari ne peut subvenir à ses besoins".

³ En Saskatchewan, le Règlement de la Fonction publique ne fait aucune mention particulière du congé de maternité, mais il est accordé aux mêmes conditions qu'un congé autorisé sans traitement.

⁴ Les données sur l'emploi ne s'appliquent pas nécessairement à la période de paie la plus rapprochée du 31 août 1968, qui est la période pour laquelle les employeurs devaient faire rapport aux fins de l'enquête. Les employés de bureau et les employés des bureaux sont groupés car un grand nombre de gouvernements n'établissent pas cette distinction dans la statistique de l'emploi. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'emploi dans l'administration provinciale, ou vaudra bien consulter le n° 72-007 du catalogue du Bureau fédéral de la statistique.

⁵ Aux fins de la présente enquête, on a décidé arbitrairement de considérer comme fonctionnaires fédéraux les employés mentionnés dans le rapport annuel au 31 mars 1967 comme étant visés par la Loi sur la pension du service public. On trouvera d'autres données dans les rapports annuels de la Commission de la Fonction publique, et dans Federal Government Employment, Bureau fédéral de la statistique, n° 72-004 du catalogue.

⁶ Données estimatives de l'agent du gouvernement provincial qui a répondu au questionnaire d'enquête sur le congé de maternité.

⁷ On ne disposait d'aucunes données sur le nombre d'employées ayant accumulé au moins le minimum requis de 12 mois de service pour avoir droit au congé de maternité.

⁸ Le congé est accordé par l'employeur avec l'approbation de la Commission de la Fonction publique.

⁹ La réintégration dans l'emploi n'est assurée qu'après un seul congé de maternité; toute autre grossesse "entraîne l'obligation de démissionner; toutefois l'employée conserve d'être réembauchée et un droit valables durant deux ans".

TABLE 8 (Cont'd.)
Maternity Leave Policies in Public Administration¹

		Government of Canada Gouvernement du Canada	Provincial Government Employees				
			Prince Edward Island Île-du-Prince Édouard	Nova Scotia ² Nouvelle-Écosse ²	New Brunswick Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario
SURVEY COVERAGE							
1.	Total Number of Reporting Units	1	1	1	1	1	1
2.	Total Number of Male Employees ⁴	151,228 ⁵	690	2,900	4,277	33,407	33,603
3.	Total Number of Female Employees ⁴	48,709 ⁵	581	3,550	2,144	8,900 ⁶	18,357
4.	Total Number of Employees Reported as Eligible for Maternity Leave	48,709	581	3,550	2,144	8,900 ⁶ ⁷
LENGTH OF MATERNITY LEAVE							
Total normal period of leave (pre- and post-natal) in weeks: ¹⁰							
5.	Less than 12						
6.	12 or 13						
7.	14 to 19	17	17	18	17	17	
8.	20 to 25						
9.	26						26
10.	27 to 51						
11.	52						
12.	Unspecified period						
13.	Total normal leave can be extended	yes - oui ¹¹	-	-	yes - oui ¹³	yes - oui ¹³	... ¹⁴
14.	Total normal leave can be shortened	yes - oui ¹¹	yes - oui ¹²	-	yes - oui ¹³	yes - oui ¹³	yes - oui ¹³
15.	Pre- and post-natal leave are specified separately to total normal leave	yes - oui	yes - oui	-	yes - oui	yes - oui	yes - oui
16.	Length of pre-natal leave in weeks						
17.	6 to 8	8			8	8	8
18.	8½ to 12		8½				
19.	13						
20.	Length of post-natal leave, in weeks						
21.	Less than 6						
22.	6 to 8						
23.	8½ to 12	9	8½		9	9	
24.	13 to 25						18

¹⁰ Total normal period of leave should be read in conjunction with the possibility of extension or reduction of leave as indicated immediately following data for total normal leave. The number of weeks of total normal leave indicated do not necessarily represent statistics on the experience of actual length of leave taken.

¹¹ Pre-natal leave may commence prior to eight weeks (two months) before expected date of confinement, at the request of the employee or the recommendation of her department head. Post-natal leave of nine weeks (regulations specify two months) may be extended up to 26 weeks (six months), but may not be shortened unless the request is accompanied by a medical certificate recommending such reduction.

¹² At the employee's discretion.

¹³ Upon presentation of a medical certificate.

¹⁴ If maternity leave extends beyond 26 weeks (six months) the employee is considered to be on sick leave.

¹⁵ Upon presentation of a medical certificate and recommendation of the employing department to the Civil Service Commission.

¹⁶ Reply does not indicate basis for extension. The Maternity Protection Act, 1966, provides that no employee may be dismissed for absence of up to 16 weeks related to maternity.

TABLEAU 8 (suite)
Pratiques en matière de congé de maternité dans l'administration publique¹

Fonctionnaires des gouvernements provinciaux				Municipal Government Gouvernement municipal		
Manitoba	Saskatchewan ³	Alberta	British Columbia Columbie- Britannique			
1	1	1	1	48		CADRE DE L'ENQUETE
2,909	n/i	8,030	14,400	5,395		Nombre total d'unités répondantes 1.
3,818	3,231 ⁶	8,095	9,600	1,824		Nombre total d'employés ⁴ 2.
						Nombre total d'employées ⁴ 3.
3,818	3,231 ⁶	---- ⁷	9,600	1,760		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 4.
				%		
						DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ
						Durée normale totale du congé, en semaines (congé combiné, prénatal et postnatal):
				5		Moins de 12 semaines 5.
			12	44		12 ou 13 semaines 6.
16				3		De 14 à 19 semaines 7.
		24		15		De 20 à 25 semaines 8.
				24		26 semaines 9.
				4		De 27 à 51 semaines 10.
	Up to 52			5		52 semaines 11.
						Durée non indiquée 12.
yes - oui ⁵	-	-	yes - oui ⁶	67		Possibilité de prolonger la durée normale totale du congé 13.
yes - oui ⁵	yes - oui ¹²	yes - oui ¹²	-	82		Possibilité de raccourcir la durée normale totale du congé 14.
						Durée du congé prénatal et du congé postnatal et durée totale du congé 15.
yes - oui	-	-	yes - oui	36		Durée du congé prénatal en semaines 16.
			6	53		De 6 à 8 semaines 17.
				5		De 8½ à 12 semaines 18.
				42		13 semaines 19.
				100%		Durée du congé postnatal en semaines 20.
				1		Moins de 6 semaines 21.
8			6	43		De 6 à 8 semaines 22.
				51		De 8½ à 12 semaines 23.
				5		De 13 à 25 semaines 24.
				100%		

¹⁰ Pour la durée totale normale du congé, voir également la possibilité de prolongation ou de réduction du congé indiquée immédiatement après les données concernant le congé total normal. Le nombre de semaines congé normal total ne coïncide pas nécessairement avec la statistique sur la durée du congé effectivement pris.

¹¹ Le congé prénatal peut commencer avant les huit semaines (deux mois) précédant la date prévue pour l'accouchement, à la demande de l'employée ou sur la recommandation de son chef de ministère. Le congé postnatal de neuf semaines (le règlement spécifie deux mois) peut être prolongé jusqu'à 26 semaines (six mois), mais ne peut être abrégé à moins que la demande ne soit accompagnée d'un certificat médical recommandant cette réduction du congé.

¹² Au gré de l'employée.

¹³ Sur présentation d'un certificat médical.

¹⁴ Si le congé de maternité dépasse 26 semaines (six mois) l'employée est considérée comme étant en congé de maladie.

¹⁵ Sur présentation d'un certificat médical et sur une recommandation du ministère employeur à la Commission de la Fonction publique.

¹⁶ La réponse n'indique pas de motif de prolongation. La loi de 1966 sur la protection de la maternité stipule qu'aucune employée ne peut être renvoyée par suite d'une absence pour accouchement ne dépassant pas 16 semaines.

TABLE 8 (Cont'd.)
Maternity Leave Policies in Public Administration¹

		Provincial Government Employees					
		Government of Canada Gouvernement du Canada	Prince Edward Island Île-du-Prince Édouard	Nova Scotia ² Nouvelle-Écosse ²	New Brunswick Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario
SURVEY COVERAGE							
1.	Total Number of Reporting Units	1	1	1	1	1	1
2.	Total Number of Male Employees ⁴	151,228 ⁵	690	2,900	4,277	33,407	33,603
3.	Total Number of Female Employees ⁴	48,709 ⁵	581	3,550	2,144	8,900*	18,357
4.	Total Number of Employees Reported as Eligible for Maternity Leave	48,709	581	3,550	2,144	8,900*	---- ⁷
SENIORITY ¹⁷							
5.	There is a policy which governs the seniority of an employee on maternity leave	-	-	yes - oui	yes - oui	-	-
Seniority is:							
6.	(a) maintained at date on which leave commenced			yes - oui	yes - oui		
7.	(b) accumulated throughout leave						
8.	(c) accumulated for part of leave						
9.	Other seniority provisions	-	yes - oui ¹⁹	-	-	-	-
REINSTATEMENT AFTER MATERNITY LEAVE							
10.	Employee must give employer advance notice of intended date of her return to work	-	yes - oui	yes - oui	yes - oui	yes - oui	yes - oui
11.	Employee must provide medical certificate of ability to resume work	--- ²⁰	-	-	yes - oui	yes - oui	-
Employee is reinstated in:							
12.	(a) Former position (held when leave commenced)	(a) or/ou	(a)	(a)	(a)	(a) or ou	(a)
13.	(b) Equivalent of former position	(b)				(b)	
14.	(c) A position claimed by exercise of her seniority						
15.	(d) Some other position						

¹⁷ The term "seniority" means the employee's length of service for purposes of calculating entitlement to salary increments, vacations, sick leave or other benefits based on completed service.

¹⁸ When leave is for more than one month, but not more than three consecutive months, the employee is entitled to earn sick leave, seniority and increment benefits only. When leave is for more than three consecutive months, the employee is not entitled to earn any of the above benefits, except as provided in section 4.5 (b) (covering and adjustment in increment date), Saskatchewan Regulations 143/67 under the Public Service Act (P.C. 913,67).

¹⁹ Accumulated sick leave and vacation credits are maintained during maternity leave.

²⁰ A medical certificate to return to work after maternity leave is only necessary if the employee desires to return earlier than two months after delivery, and is to be provided by her own physician, or in the federal government a person approved by the Deputy Minister of Health.

²¹ The employee is usually reinstated in an equivalent position, but the other three alternatives might apply in some cases.

TABLEAU 8 (suite)

Pratiques en matière de congé de maternité dans l'administration publique

Fonctionnaires des gouvernements provinciaux				Municipal Government Gouvernement municipal		
Manitoba	Saskatchewan ³	Alberta	British Columbia Columbie- Britannique			
1	1	1	1	48		CADRE DE L'ENQUÊTE
2,909	n/i	8,030	14,400	5,395		Nombre total d'unités répondantes 1.
3,818	3,231 ⁶	8,095	9,600	1,824		Nombre total d'employées ⁴ 2.
						Nombre total d'employées ⁴ 3.
3,818	3,231 ⁶	---- ⁷	9,600	1,760		Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports 4.
						ANCIENNETÉ ¹⁷
				%		Il existe une régissant l'ancienneté d'une employée en congé de maternité 5.
yes – oui	yes – oui	–	yes – oui	80		Cette politique prévoit que l'ancienneté sera:
						a) maintenue à ce qu'elle était à la date de début du congé 6.
yes – oui	yes – oui ¹⁸		yes – oui	33		b) accumulée durant tout le congé 7.
				65		c) accumulée durant une partie du congé 8.
	yes – oui ¹⁸			2		Autres dispositions concernant l'ancienneté 9.
–	–	–	–	–		
				100%		
						REINTEGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ
–	yes – oui	yes – oui	yes – oui	85		L'employée doit donner à l'employer un préavis de la date à laquelle elle a l'intention de retourner au travail 10.
–	–	–	yes – oui	66		L'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail 11.
						L'employée est réintégrée dans:
(a)	(a)	(a) or/ou	(a) or/ou	47		a) son ancien emploi (qu'elle occupait au début du congé) 12.
		(b) or/ou	(b)	38		b) un emploi équivalent à son ancien emploi 13.
			(c) or/ou ²¹	9(a) or/ou (b)		c) un emploi réclamé en faisant valoir ses droits d'ancienneté 14.
		(d)	(d)	5(a)(b) or/ou (d)		d) Un autre emploi 15.

¹⁷ Le terme "ancienneté" signifie la durée de service de l'employée aux fins de l'établissement de ses droits aux augmentations de salaire, aux congés annuels, aux congés de maladie ou aux autres indemnités calculées selon la durée du service.

¹⁸ Lorsque le congé est de plus d'un mois mais ne dépasse pas trois mois consécutifs, l'employée ne perd pas ses droits en ce qui concerne: les congés de maladie, l'ancienneté et les augmentations de salaire. Lorsque le congé est de plus de trois mois consécutifs, l'employée perd tous les avantages précités sauf pour ce qui est prévu à l'article 4. 5 b) (concernant un ajustement de la date d'augmentation des salaires du Règlement 143/67 de la Saskatchewan, en application de la Loi sur la Fonction publique (O.C. 913,67).

¹⁹ Les congés de maladie accumulés et les crédits en matière de congé annuel sont maintenus pendant le congé de maternité.

²⁰ Un certificat médical n'est nécessaire pour reprendre le travail après un congé de maternité que dans le cas où l'employée désire reprendre son emploi moins de deux mois après l'accouchement; dans la Fonction publique fédérale, ce certificat doit être fourni par le médecin traitant ou une personne autorisée par le sous-ministre de la Santé.

²¹ L'employée est habituellement réintégrée dans un poste équivalent mais les trois autres possibilités peuvent s'appliquer dans certains cas.

TABLE 8 (concluded)
Maternity Leave Policies in Public Administration

		Government of Canada Gouvernement du Canada	Provincial Government Employees				
			Prince Edward Island Île-du-Prince Édouard	Nova Scotia ² Nouvelle Écosse ²	New Brunswick Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario
SURVEY COVERAGE							
1.	Total Number of Reporting Units	1	1	1	1	1	1
2.	Total Number of Male Employees ⁴	151,228 ⁵	690	2,900	4,277	33,407	33,603
3.	Total Number of Female Employees ⁴	48,709 ⁵	581	3,550	2,144	8,900 ⁶	18,357
4.	Total Number of Employees Reported as Eligible for Maternity Leave	48,709	581	3,550	2,144	8,900 ⁶	... ⁷
INCOME MAINTENANCE DURING MATERNITY LEAVE							
5.	Employee is entitled to use paid sick leave credit	—	—	—	—	... ²²	—
6.	Employee is entitled to payments under a wage loss insurance plan	—	—	—	—	—	—
HEALTH BENEFITS							
Employee is covered by a health plan to which she may or may not contribute and which covers the cost of:							
7.	(a) Medical services connected with pregnancy including delivery	yes — oui	—	yes — oui	yes — oui	—	yes — oui
8.	(b) Hospitalization for childbirth	yes — oui	—	yes — oui	yes — oui	—	—

²² Employee has the option of applying accumulated sick leave credits to maternity leave.

²³ If miscarriage occurs prior to absence on maternity leave, paid sick leave is granted.

TABLEAU 8 (fin)

Pratiques en matière de congé de maternité dans l'administration publique

Fonctionnaires des gouvernements provinciaux				Municipal Government Gouvernement municipal		
Manitoba	Saskatchewan ³	Alberta	British Columbia Columbia- Britannique			
1	1	1	1	48	CADRE DE L'ENQUÊTE	
2,909	n/i	8,030	14,400	5,395	Nombre total d'unités répondantes	1.
3,818	3,231 ⁶	8,095	9,600	1,824	Nombre total d'employés ⁴	2.
					Nombre total d'employées ⁴	3.
3,818	3,231 ⁶	--- ⁷	9,600	1,760	Nombre total d'employées ayant droit à un congé de maternité, d'après les rapports	4.
				%		
					REVENU ASSURÉ DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ	
...23	-	-	-	5	L'employée a droit d'utiliser les congés payés de maladie qu'elle a accumulé	5.
-	-	-	-	5	L'employée a droit à des indemnités en vertu d'un régime d'assurance contre la perte de salaire	6.
					PRESTATIONS – MALADIE	
					L'employée est protégée par un régime d'assurance-maladie à l'égard duquel elle peut ou non avoir à verser des cotisations et qui acquitte le coût:	
-	-	yes – oui	yes – oui	83	a) des services médicaux se rattachant à la grossesse, y compris l'accouchement	7.
-	-	yes – oui	yes – oui	81	b) de l'hospitalisation pour l'accouchement	8.

²² L'employée est libre d'utiliser ses congés de maladie accumulés, en cas de congé de maternité.²³ En cas d'avortement avant le début du congé de maternité, on accorde un congé de maladie payé.

TECHNICAL NOTES

Introduction

The annual Survey of Working Conditions conducted by the Economics and Research Branch of the Canada Department of Labour provides information on the incidence of important conditions of employment in Canadian industry. Some conditions of work such as hours, vacations and statutory holidays are covered annually; other are covered every two or three years, and new conditions are periodically surveyed. More than 20,000 employers participate in the survey.

In the 1968 survey maternity leave was among the items covered. The reporting period was the nearest normal pay period preceding April 1, 1968. The questionnaire contained the following questions regarding maternity leave:

Are female employees, if any, entitled to maternity leave whereby their employment may be resumed within a stated period after the birth of the child?
(yes or no)

IF YES,

1. Is the employee's seniority maintained?
(yes or no)
2. What is the maximum period of leave, in weeks
 - (a) Before the birth of the child? _____ weeks
 - (b) Following the birth of the child? _____ weeks
3. Is maternity leave a provision of a collective agreement?
(yes or no)

From the survey returns a listing of establishments that gave an affirmative answer to the general question on maternity leave policy, regardless of whether or not the subsequent details in 1, 2 and 3 were answered, revealed that approximately 6,000 establishments indicated they do or would grant maternity leave for one or more of their reporting units which might include different categories of employees, such as office, non-office and sales.

In view of the incidence of maternity leave as a condition of employment as reported in the working conditions survey, it was felt that it would be of

NOTES TECHNIQUES

Introduction

L'enquête annuelle sur les conditions de travail menée par la Direction de l'économique et des recherches du ministère du Travail du Canada fournit des renseignements relatifs aux conditions de travail importantes les plus fréquentes dans l'industrie canadienne. Certaines de ces conditions, comme la durée du travail, les congés annuels et les jours fériés légaux sont étudiées tous les ans; d'autres ne le sont que tous les deux ou trois ans et les conditions nouvelles sont périodiquement réexaminées. Plus de 20,000 employeurs collaborent à cette enquête.

Le congé de maternité était au nombre des sujets traités dans l'enquête de 1968. La période de référence de l'enquête était la dernière période normale de paie avant le 1^{er} avril 1968. Le questionnaire contenait les questions suivantes au sujet des congés de maternité:

Les travailleuses, le cas échéant, ont-elles droit à un congé de maternité leur permettant de reprendre leur emploi dans un délai déterminé après la naissance d'un enfant?

(oui ou non)

SI OUI,

1. La travailleuse conserve-t-elle ses droits d'ancienneté?
(oui ou non)
2. Quelle est la durée maximale du congé, en semaines
 - a) avant la naissance de l'enfant? _____ semaines
 - b) après la naissance de l'enfant? _____ semaines
3. Le congé de maternité fait-il l'objet d'une disposition de la convention collective?
(oui ou non)

D'après les réponses reçues, on a dressé une liste des établissements qui avaient répondu affirmativement à la question générale portant sur l'existence d'une politique en matière de congé de maternité, qu'ils aient ou qu'ils n'aient pas répondu aux questions détaillées ultérieures 1, 2 et 3. Selon cette liste, 6,000 établissements ont indiqué qu'ils accordaient ou accorderaient un congé de maternité à une ou plusieurs de leurs unités déclarantes pouvant comprendre différentes catégories d'employées comme le personnel de bureau, le personnel hors des bureaux et le personnel de vente.

Parce que le congé de maternité a été mentionné fréquemment parmi les conditions d'emploi, comme il ressort de l'enquête sur les conditions de travail,

interest to business, labour and governments to secure more detailed information on the formal policies developing in this regard.

Accordingly it was decided to select a sample of the 6,000 establishments and ask for the co-operation of the employers so selected in completing a questionnaire setting forth in detail maternity leave policies. The questionnaire appears in this report as Appendix A.

Selection of Sample

The listing of establishments granting maternity leave mentioned above identified them by numeric code only, and in this order; the Standard Industrial Classification code for the principal activity of the firm (see D.B.S. Catalogue #12-501, December, 1969), geographic location (province, municipality) and the identification code used in the working conditions survey for the establishment and its reporting units.

The concept of a reporting unit as defined by the Dominion Bureau of Statistics and used by the Canada Department of Labour surveys division is "the operating entity capable of reporting all elements of basic industrial statistics." In most cases, the reporting unit is the office, non-office or sales unit of a separate firm. But many large, multi-establishment companies are sub-divided for survey purposes into reporting units by industrial activity or by geographic (particularly provincial) location.

The Survey of Working Conditions covers firms with 20 or more employees (male or female) but certain units of less than 20 are surveyed when they are branches of multi-establishment firms. The maternity leave survey sample was drawn from establishments with this minimum of employees, but female employees of such units, especially office employees, might be one or more.

The maternity leave survey was based on a systematic sample, stratified by industries grouped according to activity using the Standard Industrial

on a cru qu'il serait intéressant pour le monde des affaires, le salariat et les gouvernements d'obtenir des renseignements plus détaillés au sujet des pratiques officielles qui se précisent sur cette question.

C'est pourquoi on a décidé de procéder à une sélection parmi les 6,000 établissements et de demander aux employeurs ainsi choisis de bien vouloir collaborer en remplissant un questionnaire donnant des détails sur leurs pratiques en matière de congé de maternité. Ce questionnaire constitue l'appendice A au présent rapport.

Sélection des échantillons

Dans la liste, les établissements qui accordent le congé de maternité mentionné plus haut sont identifiés uniquement à l'aide d'un numéro de code et dans l'ordre suivant: le code de la Classification type des industries, d'après l'activité principale de l'entreprise (voir le catalogue du BFS #12-501, décembre 1960), l'endroit (province, municipalité) et le code d'identification utilisé dans l'enquête sur les conditions de travail pour un établissement donné et ses unités déclarantes.

Le concept d'"unité déclarante" tel qu'il est défini par le Bureau fédéral de la statistique et utilisé par la Division des enquêtes du ministère du Travail est celui d'une "entité d'exploitation pouvant faire rapport sur tous les éléments de la statistique industrielle de base". Dans la plupart des cas, l'unité déclarante consiste en une unité de personnel de bureau, de personnel hors des bureaux ou de personnel de vente, dans une entreprise distincte. Mais plusieurs grandes entreprises à établissements multiples sont subdivisées pour fin d'enquête en unités déclarantes selon leur activité industrielle ou l'endroit où elles se trouvent (surtout la province).

L'enquête sur les conditions de travail porte sur les établissements de 20 employés ou plus (hommes ou femmes) mais on a étudié certaines unités groupant moins de 20 personnes lorsqu'elles constituent des filiales d'entreprises à établissements multiples. L'enquête fragmentaire sur le congé de maternité a été menée dans les établissements comptant le nombre minimal d'employés; en ce qui concerne les employées, surtout les employés de bureau, ces unités pouvaient éventuellement n'en compter qu'un très petit nombre.

L'enquête sur le congé de maternité a été fondée sur un échantillon méthodique des industries groupées selon leur activité, d'après les descriptions

Classification description. Sampling ratios were chosen with a view to securing a sample that would be representative of all industry groups. Establishments were selected without regard as to whether office or non-office employees were included.

Appendix B shows the sampling ratios used and the number of establishments in the survey universe, by industry group.

The type of activity covered by the industry group will be evident in most cases from its designation, but some explanation may be helpful as to the activities included in the three service groups, numbered 19, 20 and 21 in this report. Group 19, Personal Services, includes hotels and restaurants, laundries and beauty shops, among other activities. Group 20, Services to Business Management covers accounting, advertising legal and scientific consultants, and will therefore include some professional employees. Group 21, Miscellaneous Services, covers a wide variety such as janitorial services, repair shops, photography and labour unions. In tables for non-office employees, Groups 20 and 21 are combined.

Group 11, Miscellaneous Manufacturing, includes the rubber industry, non-metallic mineral products (pottery, glass), plastics, and toys, among others.

To obtain comparable information for maternity leave policies in government, the questionnaire was also sent to a sample of municipal governments, and to the appropriate agency of the provincial governments.

There were 53 municipalities in the 1968 Working Conditions Survey who indicated that their employees may be granted maternity leave. Of these, 30 were selected for this survey sample, taking 50 per cent of the municipalities in Quebec, Ontario and British Columbia, and all four located in New Brunswick and Saskatchewan.

Sampling Error

A systematic sample such as the one taken in this study provides no basis for estimating sampling variability from the sample itself. However, there is no reason to suppose this variability to be sub-

de la classification type des industries. Les fractions d'échantillonnage étaient choisies en vue d'obtenir un échantillon représentatif de tous les groupes industriels. On a choisi les établissements sans considération de composition: personnel de bureau ou hors des bureaux.

L'appendice B indique les fractions d'échantillonnage utilisées et le nombre d'établissements touchés par l'ensemble de l'enquête, par groupe industriel.

Dans la plupart des cas, le genre d'activité exercée dans le groupe industriel ressort de façon évidente de sa désignation mais il peut être utile de donner quelques explications au sujet des activités comprises dans les trois groupes de services numérotés 19, 20 et 21 dans le rapport.

Le groupe 19, celui des services personnels, comprend entre autres les hôtels et restaurants, les buanderies et les salons de coiffure. Le groupe 20, celui des services fournis aux directeurs d'entreprises, réunit les conseillers en comptabilité et en publicité, les conseils juridiques et scientifiques et, par conséquent, certains employés exerçant une profession intellectuelle. Le groupe 21, celui des services divers, englobe une grande variété de services: services de concierges, ateliers de réparation, photographie, syndicats ouvriers, etc. Dans les tableaux, les groupes 20 et 21 sont combinés pour les employés hors des bureaux.

Le groupe 11, celui de la fabrication (divers), comprend entre autres les industries du caoutchouc, des produits minéraux non métalliques (poterie, verrerie), du plastique et des jouets.

Pour obtenir des informations équivalentes au sujet des pratiques des gouvernements en matière de congé de maternité, on a envoyé le questionnaire à un échantillon de gouvernement municipaux et aux organismes appropriés des gouvernements provinciaux.

Dans l'enquête de 1968 sur les conditions de travail, 53 municipalités ont signalé qu'elles accordaient un congé de maternité à leurs employées. Parmi ces municipalités on en a choisi 30 aux fins du présent échantillon, dont 50 p. 100 parmi celles Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, et les quatre situées au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan.

Erreur d'échantillonnage

Un échantillonnage méthodique, comme celui qui a été fait au cours de la présente étude, ne fournit aucune base pour évaluer les variations d'échantillonnage provenant de l'échantillon même.

stantially different from that which would have resulted from stratified random sampling. The standard errors given in Appendix C are calculated as though the sample selection had been by stratified random sampling, with the sampling ratios for the various strata as given in Appendix B.

The object in surveying our sample of establishments was to provide estimates of the numbers of women workers eligible for maternity leave in all establishments in Canada (at least those covered in the annual Survey of Working Conditions). Estimates have also been made for the number of establishments and workers having specific kinds of maternity leave provisions. Of the various samples that might have been drawn using the sampling plan that was employed, some would provide estimates somewhat higher than the true value, while others would provide estimates somewhat lower.

The standard error provides an indication of the interval within which the true value might lie:

the odds are approximately 2:1 that it is somewhere between one standard error less than the estimated value and one standard error more;
the odds are approximately 19:1 that it lies between two standard errors less and two standard errors more than the estimated value.

The sample as a whole exhibits reasonably satisfactory precision: the standard error is 15.5 per cent of the total estimate for eligible office workers, and 11.8 per cent of the total estimate for non-office workers.

However, the situation is much less favourable for some individual industries: for non-office workers in Trade, for example, the standard error is well over half the estimated number of eligible workers. Conclusions about this latter industry must therefore be drawn with care.

Response Rate

Appendix D shows the respondents as a percentage of the establishments in the sample surveyed.

Il n'y a cependant aucune raison pour supposer que ces variations soient très différentes de celles qui résulteraient d'un échantillonnage stratifié, fait au hasard. Les erreurs courantes énumérées à l'appendice C sont calculées comme si le choix de l'échantillon avait été fait selon la méthode d'échantillonnage stratifié, fait au hasard, avec fractions d'échantillonnage pour les diverses couches tel que l'indique l'appendice B.

Le but de l'enquête auprès des établissements choisis était de déterminer le nombre approximatif d'employées admissibles au congé de maladie dans tous les établissements du Canada (du moins dans ceux qui sont étudiés lors de l'enquête annuelle sur les conditions de travail). On a également calculé approximativement le nombre d'établissements et de travailleuses auxquels s'appliquent des dispositions prévoyant des types bien définis de congé de maternité. Parmi les divers échantillons qui auraient pu être choisis selon la méthode d'échantillonnage utilisée, quelques-uns fourniraient des données estimatives supérieures aux chiffres réels alors que d'autres pourraient fournir des données quelque peu inférieures.

La marge d'erreur courante donne une indication des limites à l'intérieur desquelles pourrait se situer le chiffre réel.

Il y a environ 2 chances contre 1 que le chiffre réel se situe quelque part dans la marge entre une erreur courante vers le bas et une erreur courante vers le haut.

Il y environ 19 chances contre 1 que le chiffre réel se situe quelque part dans la marge entre deux erreurs courantes vers le bas et deux erreurs courantes vers le haut.

Dans l'ensemble l'échantillon est d'une précision raisonnablement satisfaisante: la marge d'erreur courante est de 15,5 p. 100 du nombre total estimatif dans le cas des employées de bureau admissibles et de 11,8 p. 100 du total estimatif des employées hors des bureaux.

Cependant la situation est beaucoup moins satisfaisante dans le cas de certaines industries considérées séparément: par exemple dans le domaine du commerce, pour les employées hors des bureaux, la marge d'erreur courante dépasse de beaucoup la moitié du total estimatif des employées admissibles. Il faut par conséquent user de prudence en tirant des conclusions au sujet de cette dernière industrie.

Proportion de réponses

L'appendice D indique le pourcentage de répondants par rapport aux établissements dans l'échan-

As indicated the overall response rate was 90 per cent. It is particularly important to note the response rate for each industry group broken down by the type of information provided. From this breakdown it is evident that a considerable number of respondents, slightly more than one quarter, had indicated on their earlier reply to the 1968 Working Conditions Survey that they might grant maternity leave, but as yet they do not have formal or detailed policies. In fact, many respondents stated that they grant maternity leave in individual cases, or would do so if requested, but that as yet they have not had sufficient experience with this as a personnel problem to develop formal practices.

In the case of 8 per cent of the respondents, shown in Appendix D as "nil" returns, no maternity leave policies were reported for various reasons. Three per cent of these answered all questions in the survey but indicated in the final question regarding reinstatement after maternity leave that the employee is not guaranteed a position but would have consideration or preference in re-hiring for a vacancy. Since, in effect, leave is not granted in such cases, these returns were classed as "nils". The remainder comprised establishments which had gone out of business, closed for the season, or had no female employees during the reporting period, which was the nearest normal pay period to August 31, 1968. A few indicated that, due to misunderstanding, their original answer to the question in the working conditions survey was in error.

Method of Presentation

Information pertaining to office and non-office employees is tabulated separately in the annual survey of working conditions, and the same procedure has been followed in this report.

In reporting policies for office employees, the survey questionnaire asked that personnel engaged in clerical, accounting, secretarial, sales, executive and administrative activities, including supervisory staff, be included. The non-office category of employee was to include those non-supervisory workers directly engaged in the production of goods or services and the

tillon tombant dans le cadre de l'enquête. La proportion générale de réponses a été de 90 p. 100. Il est particulièrement important de noter la proportion de réponses pour chaque groupe industriel, réparties selon les renseignements fournis. Il ressort de cette répartition qu'un grand nombre de répondants, à savoir un peu plus du quart, qui avaient indiqué, dans une première réponse lors de l'enquête de 1968 sur les conditions de travail, qu'ils songeaient à accorder un congé de maternité n'ont encore adopté aucune politique précise ou détaillée à ce sujet. De fait, beaucoup d'entre eux ont déclaré soit qu'ils accordent un congé de maternité dans des cas particuliers, soit qu'ils le feraient si on leur demandait, mais qu'ils n'ont pas jusqu'à maintenant rencontré dans ce domaine assez de problèmes avec leur personnel pour adopter un programme précis.

En ce qui concerne les 8 p. 100 des répondants classés à l'appendice D sous la rubrique "néant", ils n'ont, pour des raisons diverses, fait mention d'aucune politique en matière de congé de maternité. Trois pour cent d'entre eux ont répondu à toutes les questions de l'enquête mais ont indiqué en regard de la dernière question au sujet du réemploi après un congé de maternité qu'ils ne pouvaient garantir un poste à l'employée mais qu'ils lui accorderaient la préférence ou une attention particulière au moment de remplir une vacance. Puisque, de fait, on ne peut pas dire dans de tels cas qu'un congé est accordé, ces réponses ont été classées sous la rubrique "néant". Les autres réponses dans cette catégorie concernent des établissements qui ont cessé toute activité, qui sont fermés pour la saison ou qui n'avaient tout simplement pas d'employées à leur service pendant la période de référence de l'enquête, c'est-à-dire la période normale de paie la plus rapprochée du 31 août 1968. Quelques répondants ont déclaré que, par suite d'une mauvaise compréhension du texte, leur réponse initiale à la question contenue dans l'enquête sur les conditions de travail était erronée.

Méthode de présentation

Les renseignements concernant les employés de bureau et les employés hors des bureaux sont présentés dans des tableaux distincts dans le cas de l'enquête annuelle sur les conditions de travail et le présent rapport suit la même méthode.

Dans le rapport sur les pratiques à l'égard des employées de bureau, il fallait inclure dans les réponses au questionnaire d'enquête le personnel chargé des écritures, de la comptabilité, du travail de secrétariat, des ventes, ainsi que des fonctions d'exécution et de gestion, y compris le personnel de surveillance. Le groupe des employées hors des

provision of maintenance and auxiliary services closely associated with production operations.

Table 1 shows the number of reporting units and employees represented by the survey by industry group, with office and non-office given separately.

Tables 2 to 6 inclusive report the incidence of maternity leave policies, and some characteristics of these policies, by industry group, by size of reporting units within the industry group, and by reporting units with and without a collective agreement.

Table 7 gives the same policy information for Canada and the provinces. Care should be taken in using the industrial composite data for Canada as a whole, as this will be heavily weighted by the preponderance of office employees in trade, finance and hospitals (60 per cent of total eligible office employees in the survey) and of non-office employees in hospitals and trade (53 per cent of total non-office employees.)

For each policy or provision, the number of employees affected is shown as a percentage of female employees reported as eligible for maternity leave in the industry group. Where certain characteristics or sub-divisions of a policy are included, the data for these appear as a 100 per cent distribution to the right of the percentage indicating those covered by the policy.

Percentages have been rounded and may not total 100 per cent. Dashes indicate that no employees are affected by the policy in question. Asterisks indicate percentages of less than 0.5. "Diamonds" in some tables are used where the data are omitted because they were not considered sufficiently representative as far as number of reporting units was concerned.

Finally, Table 8 reports the policies of federal, provincial and a sample of municipal governments with respect to maternity leave.

bureaux devait comprendre celles qui n'exercent pas de fonctions de surveillance et qui sont directement affectées à la production de biens et de services ainsi qu'aux services d'entretien et services auxiliaires étroitement associés aux opérations de production.

Le tableau 1 indique le nombre d'unités déclarantes et d'employées représentées dans l'enquête, par groupe industriel et selon qu'il s'agit d'employées de bureau et d'employées hors des bureaux.

Les tableaux 2 à 6 inclusivement font état de la fréquence des pratiques en matière de congé de maternité et de certaines de leurs caractéristiques, par groupe industriel, par importance numérique des unités déclarantes dans les groupes industriels et par unité déclarante selon qu'il existe ou non une convention collective.

Le tableau 7 fournit les mêmes renseignements au sujet des pratiques en matière de congé de maternité pour le Canada et les provinces. Il faut utiliser prudemment les données industrielles composites pour l'ensemble du Canada, car elles peuvent être faussées à cause de la prépondérance des employées de bureau dans le commerce, les finances et les hôpitaux (60 p. 100 de l'ensemble des employées de bureaux mentionnées dans l'enquête comme étant admissibles au congé de maternité) ainsi que des employées hors des bureaux dans les hôpitaux et le commerce (53 p. 100 de l'ensemble des employées hors des bureaux).

Pour chaque pratique ou mesure, le nombre d'employées en cause est indiqué en pourcentage du nombre des employées déclarées admissibles au congé de maternité dans le groupe industriel en question. Lorsque certaines caractéristiques ou subdivisions d'une pratique sont indiquées, les données à ce sujet paraissent sous forme d'une répartition de 100 p. 100 à la droite du pourcentage indiquant le nombre d'employées touchées par cette pratique.

Les chiffres des pourcentages ont été arrondis et peuvent donc ne pas donner 100 p. 100 au total. Les tirets indiquent qu'aucune employée n'est touchée par la pratique mentionnée. Les astérisques signalent des pourcentages inférieurs à 0.5. Dans certains tableaux, on utilise des diamants pour remplacer des données que l'on ne considère pas comme suffisamment représentatives, compte tenu du nombre d'unités déclarantes.

Enfin, le tableau 8 résume les pratiques suivies en matière de congé de maternité par les gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que par un échantillon d'administrations municipales.

APPENDICES

APPENDIX A



CANADA DEPARTMENT OF LABOUR

1968

SURVEY OF MATERNITY LEAVE POLICIES

If this address
is incorrect
please amend

INSTRUCTIONS FOR COMPLETING QUESTIONNAIRE

ESTABLISHMENT CHARACTERISTICS – The first three questions below deal with the principal activities and numbers of employees. Provision is made for reporting separately for office and non-office employees.

OFFICE EMPLOYEES include personnel engaged in clerical, accounting, secretarial, sales, executive and administrative activities, including supervisory staff. Office employees are typically paid on a salaried basis.

NON-OFFICE EMPLOYEES include those non-supervisory workers directly engaged in the production of goods or services and the provision of maintenance and auxiliary services closely associated with production operations. Non-office employees are typically paid on an hourly basis.

REPORTING PERIOD – Information should be based on conditions prevailing in the last normal (i.e. excluding temporary shutdown, strikes, etc.) pay period preceding August 31, 1968.

Please complete and return the WHITE copy of the questionnaire in the enclosed envelope at your earliest convenience after receipt. Your prompt co-operation will be appreciated. The GREEN COPY is for your file.

If further information is needed, inquiries may be directed to the Surveys Division, Economics and Research Branch, Canada Department of Labour, Ottawa, Ont. Phone 992-0475 or 992-9323.

1. **PRINCIPAL ACTIVITIES:** Products or services in order of value:

2. **NUMBER OF EMPLOYEES ON PAYROLL:** State the total number of employees in your establishment on the last normal pay period preceding August 31, 1968

- (a) Total number of full-time male employees.....
(b) Total number of full-time female employees.....

Office	Non-Office
Number	
21-25	
<input type="text"/>	<input type="text"/>
26-30	
<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. **NUMBER OF EMPLOYEES COVERED BY MATERNITY LEAVE PROVISIONS**
State the total number of female employees covered by maternity leave provisions as reported in this questionnaire.....

Card 1	Check (x)	Card 2
Number		
11-15		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. **COLLECTIVE AGREEMENTS**
Are these maternity leave provisions part of a collective agreement?

	Yes	No
Number		
36		
Yes	<input type="text"/>	<input type="text"/>
No	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(OVER)

5. ELIGIBILITY FOR MATERNITY LEAVE

5.1 Must the employee have a specified period of service with the employer?

IF YES,

Please state minimum service required, including probationary period, in months

5.2 Is the employee required to give the employer notice of pregnancy at a specified time after conception?

5.3 Is the employee required to provide the employer with a medical certificate of pregnancy?

5.4 Are there other policies governing eligibility for maternity leave?

IF YES,

Please describe:

(a) Office

(b) Non-Office

6. LENGTH OF MATERNITY LEAVE

6.1 What is the normal period of total maternity leave (i.e., combined pre-natal and post-natal leave) in weeks?

6.2 Can the total period of leave be extended?

IF YES,

Please describe requirements:

(i) Office

(ii) Non-Office

6.3 Can the total period of leave be shortened?

IF YES,

Please describe requirements:

(i) Office

(ii) Non-Office

6.4 Are the periods of pre-natal and post-natal leave specified separately to the total leave?

IF YES,

(a) What is the normal period of pre-natal leave, in weeks?

(b) What is the normal period of post-natal leave, in weeks?

7. SENIORITY DURING MATERNITY LEAVE

7.1 Is there a policy or provision concerning the seniority of an employee during maternity leave?

IF YES,

Is seniority maintained as of the date when leave commenced?

OR

Does seniority continue to accumulate from date when leave commenced?

(a) for full period of leave?

(b) for part period of leave?

7.2 Are there other provisions concerning seniority during maternity leave?

IF YES,

Please describe:

(a) Office

(b) Non-Office

Office**Non-Office**

Check (x)

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐No. of months
38-39☐ ☐

Check (x)

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐

41

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐

42

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐

No. of weeks

43-44

☐ ☐

Check (x)

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐

45

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐

46

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐

47

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐

No. of weeks

48-49

☐ ☐

50-51

☐ ☐

Check (x)

52

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐

1

53

☐ ☐

2

☐ ☐

3

☐ ☐

54

Yes 1 ☐ ☐No 2 ☐ ☐

Office

Non-Office

8. INCOME MAINTENANCE PROVISIONS DURING MATERNITY LEAVE

8.1 Does the employer maintain the employee's wage or salary during any part of maternity leave?.....

		Check (x)	
		55	
Yes 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

IF YES,

Please describe amount and length of income maintenance

(a) Office

.....

(b) Non-Office

.....

8.2 Is maternity leave included under the employer's sick leave policies?

		56	
Yes 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

IF YES,

Please describe the amount and length of income maintenance

(a) Office

.....

(b) Non-Office

.....

8.3 Is the employee covered by a wage loss insurance plan (contributory or non-contributory) providing weekly indemnity benefits?

		57	
Yes 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

IF YES,

Please describe amount and length of income maintenance

(a) Office

.....

(b) Non-Office

.....

9. MATERNITY HEALTH BENEFITS

9.1 Is there an employee health plan (contributory or non-contributory on the part of the employee) which provides under the terms of the plan that costs will be met for:

(a) Medical services connected with pregnancy including delivery?

(b) Hospitalization for childbirth?

9.2 Are there other health benefits to which the employees are entitled connected with maternity leave?

		Check (x)	
		58	
Yes 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		59	
Yes 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		60	
Yes 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

IF YES,

Please describe:

(a) Office

.....

(b) Non-Office

.....

(OVER)

10. REINSTATEMENT FOLLOWING MATERNITY LEAVE

10.1 Is the employee required to give the employer advance notice of the date of her return to employment?

10.2 Must the employee provide a medical certificate to the effect that she is able to resume work?

IF YES,

(a) From her own doctor?

(b) From the company doctor?

10.3 To which one of the following positions is the employees reinstated after return from maternity leave:

(a) Former position held at date leave commenced?

OR

(b) Another position which is equivalent of former position?

OR

(c) A position which she may claim by exercise of her seniority?

OR

(d) Other position

Please describe:

(i) Office

(ii) Non-Office

.....

Office Non-Office

Check (x)
61
Yes 1 ☐ No 2 ☐

62
Yes 1 ☐ No 2 ☐

63
Yes 1 ☐ No 2 ☐

64
Yes 1 ☐ No 2 ☐

65
1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

Date 1968

.....
(Signature of official submitting this report)

.....
(Official title)

.....
(Telephone Number)

APPENDICE A



MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA

1968

ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE CONGÉS DE MATERNITÉ

Si cette adresse
est inexacte,
veuillez rectifier.

DIRECTIVES SUR LA FAÇON DE REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT – Les trois premières questions ci-dessous portent sur les principaux domaines d'activité et sur le nombre d'employés. On a réservé des espaces distincts pour les données concernant les employés de bureaux et les employés hors des bureaux.

EMPLOYÉS DE BUREAUX – Inclure dans cette catégorie les employés affectés à des travaux d'écritures, de comptabilité, de vente, de secrétariat ou à des fonctions dans le domaine de la direction et de l'administration, y compris le personnel affecté à la surveillance. Le salaire que touchent les employés de bureaux s'appelle traitement.

EMPLOYÉS HORS DES BUREAUX – Inclure dans cette catégorie les employés non affectés à la surveillance, directement occupés à la production de biens ou de services ou préposés à l'entretien et aux services auxiliaires étroitement liés à la production. Ces employés sont généralement rémunérés à l'heure.

PÉRIODE SUR LAQUELLE PORTE L'ENQUÊTE – Les renseignements fournis dans les réponses au présent questionnaire doivent être fondés sur les conditions de travail existant au cours de la période normale de paie (en excluant les fermetures temporaires, les grèves, etc.) précédant immédiatement le 31 août 1968.

Veuillez remplir et renvoyer la copie BLANCHE du présent questionnaire, dans l'enveloppe ci-jointe, aussitôt que vous le pourrez. Nous saurions gré de votre empressement à répondre. La copie VERTE est pour vos propres dossiers.

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements en vous adressant à la division des enquêtes, Direction de l'économique et des recherches, ministère du Travail du Canada, Ottawa (Ont.). Numéro de téléphone: 992-0475 ou 992-9323.

1. **PRINCIPAUX DOMAINES D'ACTIVITÉ:** Produits ou services, par ordre d'importance:

2. **NOMBRE D'EMPLOYÉS INSCRITS SUR LA FEUILLE DE PAIE:** Indiquer le nombre total d'employés dans votre établissement à la période normale de paie précédant immédiatement le 31 août 1968

- (a) Total des employés à plein temps
- (b) Total des employées à plein temps

Bureaux	Hors des bureaux
Nombre 21-25	
<input type="text"/>	<input type="text"/>
26-30	
<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. **NOMBRE D'EMPLOYÉES VISÉES PAR LES DISPOSITIONS SUR LES CONGÉS DE MATERNITÉ**

Indiquer le nombre total d'employées visées par les dispositions sur les congés de maternité selon les données du présent questionnaire

Carte 1	Carte 2
31-35	
<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. **CONVENTIONS COLLECTIVES**

Le congé de maternité fait-il partie des clauses d'une convention collective? ...

	Oui	Non
1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5. ADMISSIBILITÉ AUX CONGÉS DE MATERNITÉ

5.1 L'employée doit-elle avoir accompli une période déterminée de service auprès de l'employeur?

SI OUI,

Indiquer la durée en mois de la période de service minimum requise, y compris la période de stage

5.2 L'employée doit-elle, dans un délai défini après la conception, donner avis à l'employeur qu'elle est enceinte?

5.3 L'employée doit-elle remettre à l'employeur un certificat médical attestant son état de grossesse?

5.4 Y a-t-il d'autres pratiques régissant l'admissibilité aux congés de maternité?

SI OUI,

Préciser

(a) Bureaux

(b) Hors des bureaux

6. DURÉE DES CONGÉS DE MATERNITÉ

6.1 Quelle est la durée en semaines de la période normale du congé de maternité (c.-à-d. congé prénatal et postnatal réunis)?

6.2 La durée totale de la période du congé peut-elle être prolongée?

SI OUI,

Quelles sont les conditions d'octroi du congé:

(i) Bureaux

(ii) Hors des bureaux

6.3 La durée totale de la période du congé peut-elle être abrégée?

SI OUI,

Quelles sont les conditions d'octroi du congé:

(i) Bureaux

(ii) Hors des bureaux

6.4 Les périodes de congé prénatal et postnatal sont-elles indiquées séparément par rapport à la durée totale de la période du congé?

SI OUI,

(a) Quelle est la durée normale en semaines de la période du congé prénatal?

(b) Quelle est la durée normale en semaines de la période du congé postnatal?

7. ANCIENNETÉ DURANT LES CONGÉS DE MATERNITÉ

7.1 Y a-t-il une ligne de conduite ou une disposition quelconque touchant le statut d'ancienneté d'une employée en congé de maternité?

SI OUI,

L'employée conserve-t-elle son ancienneté à partir du jour où commence son congé?

OU

Continue-t-elle d'accumuler ses jours d'ancienneté à partir du jour où commence son congé?

(a) durant la période entière de congé

(b) durant une partie de la période de congé

7.2 Y a-t-il d'autres dispositions relatives à l'ancienneté durant les congés de maternité?

SI OUI,

Préciser:

(a) Bureaux

(b) Hors des bureaux

Bureaux Hors des bureaux

Pointer (x)

37

Oui 1
Non 2

Nombre de mois

38-39

Pointer (x)

40

Oui 1
Non 2

41

Oui 1
Non 2

42

Oui 1
Non 2

Nombre de semaines

43-44

Pointer (x)

45

Oui 1
Non 2

46

Oui 1
Non 2

47

Oui 1
Non 2

Nombre de semaines

48-49

50-51

Pointer (x)

52

Oui 1
Non 2

53

1

2
3

54

Oui 1
Non 2

8. DISPOSITIONS SUR LE VERSEMENT DU SALAIRE DURANT LES CONGÉS DE MATERNITÉ

8.1 L'employeur verse-t-il le salaire ou le traitement de l'employée durant une partie quelconque du congé de maternité?

		Bureaux	Hors des bureaux
		Pointer (x)	
		55	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

SI OUI,

Indiquer le montant du salaire et la durée de la période de son versement

(a) Bureaux.....

.....

(b) Hors des bureaux.....

.....

8.2 Les congés de maternité font-ils partie de la politique de l'employeur sur les congés de maladie?

		Bureaux	Hors des bureaux
		Pointer (x)	
		56	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

SI OUI,

Indiquer le montant du salaire et la durée de la période de son versement

(a) Bureaux.....

.....

(b) Hors des bureaux.....

.....

8.3 L'employée est-elle protégée par un régime d'assurance contre la perte de salaire (régime contributif ou non) lui assurant des prestations hebdomadaires?

		Bureaux	Hors des bureaux
		Pointer (x)	
		57	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

SI OUI,

Indiquer le montant du salaire et la durée de la période de son versement

(a) Bureaux.....

.....

(b) Hors des bureaux.....

.....

9. PRESTATIONS DE MATERNITÉ

9.1 Existe-t-il un régime d'assurance-maladie (contributif ou non) dont les dispositions prévoient le paiement des sommes exigées pour

		Bureaux	Hors des bureaux
		Pointer (x)	
		58	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(a) Les services médicaux relatifs à la grossesse, y compris l'accouchement?

(b) Le séjour à l'hôpital pour la naissance de l'enfant?.....

		Bureaux	Hors des bureaux
		Pointer (x)	
		59	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

9.2 Les employées touchent-elles de droit des prestations de maladie se rattachant à leurs congés de maternité?

		Bureaux	Hors des bureaux
		Pointer (x)	
		60	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

SI OUI,

Préciser:

(a) Bureaux.....

.....

(b) Hors des bureaux.....

.....

(VOIR AU VERSO)

10. RÉINTÉGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ

10.1 L'employée doit-elle donner à l'employeur un préavis de la date de son retour au travail?

10.2 L'employée doit-elle présenter un certificat médical indiquant qu'elle est en mesure de reprendre le travail?

SI OUI,

(a) A-t-il été établi par son médecin?

(b) A-t-il été établi par le médecin de la compagnie?

10.3 Après son congé de maternité l'employée sera affectée

(a) Au poste qu'elle occupait avant de partir en congé?

OU

(b) À un autre poste du même niveau que son ancien poste?

OU

(c) À un poste auquel elle peut prétendre en vertu de ses droits d'ancienneté?

OU

(d) À un autre poste

Préciser:

(i) Bureaux

.....

(ii) Hors des bureaux

.....

Bureaux Hors des bureaux

Pointer (x)

		61	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		62	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		63	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		64	
Oui	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Non	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>

		65	
	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	3	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	4	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Date 1968

.....
(Signature de l'auteur du rapport)

.....
(Titre officiel)

.....
(N° de téléphone)

APPENDIX B – APPENDICE B

Number of Establishments in Maternity Leave Survey Universe,
Number of Sample Surveyed, and Sampling Ratio,
by Industry Group

Nombre d'établissements dans l'ensemble des groupes industriels
dans lesquels a été menée l'enquête sur le congé de maternité
Nombre d'établissements dans l'échantillon étudié, et fraction
d'échantillonnage, par groupe industriel

Industry Group		Number of Establishments Nombre d'établissements		Sampling Ratio Fraction d'échantillonnage	Groupe industriel	
		in Survey Universe dans l'ensemble des groupes	in Sample Surveyed dans l'échantillon			
1.	Logging and Mining	140	20	1:7	Abattage et mines	1.
2.	Food, Beverages, Tobacco	530	106	1:5	Aliments, boissons et tabacs	2.
3.	Leather and Textiles	250	50	1:5	Cuir et textiles	3.
4.	Knitwear and Clothing	225	45	1:5	Tricots et vêtements.....	4.
5.	Furniture and Wood Industries.....	189	27	1:7	Industries de meuble et du bois.....	5.
6.	Paper Products and Printing	250	50	1:5	Produits de papier et imprimerie	6.
7.	Metal	270	54	1:5	Métaux primaires et usinage des métaux	7.
8.	Machinery	210	21	1:10	Machinerie et matériel de transport (sauf le matériel électrique)	8.
9.	Electrical.....	200	40	1:5	Produits électriques	9.
10.	Chemicals.....	161	23	1:7	Produits chimiques	10.
11.	Miscellaneous Manufacturing	350	35	1:10	Fabrication (divers)	11.
12.	Transportation and Storage	200	40	1:5	Transport et entreposage	12.
13.	Communications.....	60	12	1:5	Communications	13.
14.	Utilities	26	13	1:2	Services d'utilité publique	14.
15.	Trade, Wholesale and Retail.....	1,410	141	1:10	Commerce, gros et détail	15.
16.	Finance.....	295	59	1:5	Finance	16.
17.	Insurance and Real Estate	150	30	1:5	Assurance et immeuble	17.
18.	Hospitals.....	520	52	1:10	Hôpitaux	18.
19.	Services, Personal	305	61	1:5	Services personnels	19.
20.	Services to Business Management ..	135	27	1:5	Services aux directeurs d'entreprises ..	20.
21.	Services, Miscellaneous	125	25	1:5	Services divers	21.
	TOTAL.....	6,001	931	—	TOTAL	

Note: For municipal governments, see Technical Notes, page 121, and Table 1, Footnote 1).

Note: Pour les administrations municipales, voir Notes techniques page 121 et note 1 au bas du tableau 1.

APPENDIX C – APPENDICE C

Estimated Standard Errors of Estimates of Total Female Employees in Establishments having Maternity Leave, Office and Non-office, by Industry Group.

Estimation de la marge d'erreur dans le total estimatif des employées, de bureau ou hors des bureaux, pour les établissements qui accordent un congé de maternité, selon le groupe industriel

Industry Group		Standard error Marge d'erreur		Estimate of number eligible for maternity leave Total estimatif des employées admissibles au congé de maternité		Groupe industriel	
		Employees Employées		Employees Employées			
		Office de bureau	Non-office hors des bureaux	Office de bureau	Non-office hors des bureaux		
1.	Logging and Mining.....	228	—	504	—	Abattage et mines.....	1.
2.	Foods, beverages, tobacco.....	954	3,619	4,385	24,155	Aliments, boissons et tabacs.....	2.
3.	Leather, textiles.....	659	2,550	2,625	12,080	Cuir et textiles.....	3.
4.	Knitwear, clothing.....	256	1,307	745	8,940	Tricotés et vêtements.....	4.
5.	Furniture, wood products.....	93	285	350	1,407	Industries de meuble et du bois.....	5.
5.	Paper and printing.....	1,156	1,072	3,620	3,910	Produits de papier et imprimerie.....	6.
7.	Primary metal.....	417	472	1,235	2,250	Métaux primaires et usinage des métaux	7.
8.	Machinery.....	2,857	1,947	5,440	5,350	Machinerie et matériel de transport (sauf le matériel électrique)	8.
9.	Electrical products.....	911	3,204	3,505	13,730	Produits électriques.....	9.
10.	Chemicals.....	696	2,178	1,589	3,045	Produits chimiques.....	10.
11.	Miscellaneous manufacturing.....	899	4,480	1,840	12,650	Fabrication (divers).....	11.
12.	Transportation.....	533	125	1,230	160	Transport et entreposage.....	12.
13.	Communications.....	751	1,271	1,775	2,225	Communications.....	13.
14.	Utilities.....	1,897	—	5,804	—	Services d'utilité publique.....	14.
15.	Trade, wholesale and retail.....	8,618	18,851	27,300	33,290	Commerce, gros et détail.....	15.
16.	Finance.....	12,135	—	20,645	—	Finance.....	16.
17.	Insurance and Real Estate.....	1,025	—	3,250	—	Assurance et immeuble.....	17.
18.	Hospitals.....	3,596	11,840	14,010	72,710	Hôpitaux.....	18.
19.	Services, Personal.....	95	707	345	2,660	Services personnels.....	19.
20.	Services to Business Management ..	248	281	920	485	Services aux directeurs d'entreprises ..	20.
21.	Services, Miscellaneous.....	1,522	460	2,065	795	Services divers.....	21.
TOTAL.....		15,988	23,656	103,182	199,842	TOTAL.....	

APPENDIX D
SURVEY RESPONSE RATE BY INDUSTRY GROUP AND TYPE OF RESPONSE
Maternity Leave Policies in Canada, 1968

Industry Group Groupe industriel		Number of Establishments with Office and/or Non-Office Reporting Units Nombre d'établissements possédant des unités déclarantes d'employés de bureau et (ou) hors des bureaux		Reponse Rate % de réponses
		in Sample Surveyed dans l'échantillon visé par l'enquête	Responding ayant répondu	
1.	Logging and Mining	20	18	% 90
2.	Food, Beverages, Tobacco	106	98	92
3.	Leather and Textiles	50	45	90
4.	Knitwear and Clothing	45	34	76
5.	Furniture and Wood Industries	27	23	85
6.	Paper Products and Printing	50	45	90
7.	Metal	54	51	94
8.	Machinery	21	17	81
9.	Electrical	40	36	90
10.	Chemicals	23	21	91
11.	Miscellaneous Manufacturing	35	32	91
12.	Transportation and Storage	40	38	95
13.	Communications	12	10	83
14.	Utilities	13	13	100
15.	Trade, Wholesale and Retail	141	128	91
16.	Finance	59	57	97
17.	Insurance and Real Estate	30	28	93
18.	Hospitals	52	48	92
19.	Services, Personal	61	47	77
20.	Services to Business Management	27	26	96
21.	Services, Miscellaneous	25	23	92
	Municipal Government	30	29	97
	Total	961	867	90

*See Technical Notes, pages 122, 123.

APPENDICE D

POURCENTAGE DE RÉPONSES À L'ENQUÊTE, PAR GROUPE INDUSTRIEL ET PAR TYPE DE RÉPONSE

Pratiques en matière de congé de maternité au Canada, en 1968

Percentage of Total Establishments by Type of Response Pourcentage de l'ensemble des établissements, pour chaque type de réponse			Industry Group Groupe industriel	
Reported Formal Maternity Leave Policies Pratique établie en matière de congé de maternité	Reported no Formal Policies Aucune pratique déterminée	"Nil" Returns* Réponses portant la mention "néant"**		
%	%	%		
50	25	15	Abattage et mines	1.
59	26	7	Aliments, boissons et tabacs	2.
70	16	4	Cuir et textiles	3.
47	22	7	Tricots et vêtements	4.
48	26	11	Industries du meuble et du bois	5.
56	30	4	Produits de papier et imprimerie	6.
50	39	5	Métaux primaires et usinage des métaux	7.
57	19	5	Machinerie et matériel de transport (sauf le matériel électrique)	8.
60	23	7	Produits électriques	9.
43	22	26	Produits chimiques	10.
57	20	14	Fabrication (divers)	11.
53	27	15	Transport et entreposage	12.
58	25	—	Communications	13.
38	54	8	Services d'utilité publique	14.
57	23	11	Commerce, gros et détail	15.
71	16	10	Finance	16.
57	30	6	Assurance et immeuble	17.
81	8	3	Hôpitaux	18.
26	48	3	Services personnels	19.
52	37	7	Services aux directeurs d'entreprises	20.
48	44	—	Services divers	21.
73	20	4	Gouvernement municipal	
56	26	8	Total	

*Voir pages 122, 123 des notes techniques.

